Handleiding om een opleiding te dualiseren

Inhoud

1. Hoe is deze handleiding ontstaan? 1

2. Hoe vullen we werkplekleren in? 2

3. Stappenplan 2

Stap 1: Voorafgaand aan de implementatie van werkplekleren 2

1. Startsituatie in kaart brengen 3

2. Visie ontwerpen: Wat? Wie (niet)? 3

3. Informeren en sensibiliseren 4

4. Bouwen aan een curriculum en werkplekleerdoelen 5

5. Voorbereidingstraject uitstippelen 5

6. Bepalen aanpak opvolging en evaluatie 6

Stap 2: Bij de start van werkplekleren 6

1. Studenten zoeken een werkplek 6

2. Werkplekken informeren 7

3. MICOON startklaar maken 7

4. Studenten nemen leerproces in handen 7

5. Werkplekmentoren evalueren mee 7

Stap 3: Na de implementatie van werkplekleren 7

1. Afnemen tevredenheidsbevraging 7

2. Optimaliseren van de opleiding 8

4. Slotbeschouwing 8

1. Hoe is deze handleiding ontstaan?

Deze handleiding werd oorspronkelijk ontwikkeld in het ESF-project 8528 **'Duale Upskilling'**. Deze handleiding beoogde in eerste instantie de implementatie van authentiek werkplekleren binnen een graduaatsopleiding *(meer specifiek van de graduaatsopleiding 'Accounting Administration' aan de Arteveldehogeschool)* maar zou **ook** als breed inzetbare tool kunnen worden gehanteerd bij de implementatie van authentiek werkplekleren **binnen bacheloropleidingen**, masteropleidingen of zelfs binnen opleidingen in het volwassenonderwijs.

Gezien het ESF-project **'Duale upskilling 2.0'** de implementatie van authentiek werkplekleren beoogt binnen bacheloropleidingen *(meer specifiek van de afstudeerrichting 'Event & Project Management' binnen de bacheloropleiding Organisatie & Management en van de afstudeerrichting*

'Accountancy-Fiscaliteit' binnen de bacheloropleiding Bedrijfsmanagement aan de Arteveldehogeschool), werd het mogelijk **uit te testen** of deze handleiding inderdaad geschikt was om in te zetten bij het **dualiseren van bacheloropleidingen**. Meer specifiek bij het omvormen van twee bestaande afstudeerrichtingen naar duale opleidingen met authentiek werkplekleren.

In deze handleiding wordt verwezen naar verschillende outcomes of ontwikkelde documenten (zie blauwe kaders), die dienen ter illustratie of ter inspiratie van bacheloropleidingen die authentiek werkplekleren wensen te integreren in hun opleidingsprogramma.

De handleiding en de daarmee gepaard gaande documenten richten zich dan ook voornamelijk naar een **doelgroep** die professioneel betrokken is bij het ontwikkelen en/of aanpassen van curricula en leerinhouden.

2. Hoe vullen we werkplekleren in?

In deze handleiding wordt uitgegaan van een specifieke invulling van werkplekleren, namelijk **authentiek werkplekleren** of leren in een bedrijf of organisatie. Net omdat het bij authentiek werkplekleren om leeractiviteiten gaat waarin de professionele context de leeromgeving vormt, raken studenten vertrouwd met de complexiteit en de eigenheid van een professionele omgeving.

Anders dan bij een (afstudeer)stage, verwerft de student tijdens het authentiek werkplekleren **nieuwe kennis, vaardigheden, attitudes en competenties.** Op de werkplek wordt dus niet enkel ingeoefend of herhaald, maar worden ook nieuwe zaken aangereikt, aangeleerd en geëvalueerd. Samen met de lessen in de hogeschool, zorgt het authentiek werkplekleren ervoor dat de student alle nodige competenties aangeleerd krijgt om zo goed mogelijk te worden voorbereid op wat hem binnen de sector te wachten staat. **Begeleiding en feedback** van de student door de **werkplekmentor** (= een medewerker van de organisatie die de student nieuwe competenties aanleert) en de **competentiecoach** (= een docent die het leerproces van de student mee opvolgt), staan tijdens werkplekleren centraal. De werkplek wordt zo, samen met de onderwijsinstelling, een volwaardige opleider in het leerproces van de student.

3. Stappenplan

Stap 1: Voorafgaand aan de implementatie van werkplekleren

De invoering van authentiek werkplekleren heeft een grote impact op een opleiding. Het gaat immers niet zomaar over een nieuw en geïsoleerd 'opleidingsonderdeel', maar heeft consequenties voor heel wat 'processen, variabelen en actoren' binnen de opleiding zelf.
Denk bijvoorbeeld aan het feit dat er met een authentieke werkplek een bijkomende en externe leeromgeving gecreëerd wordt waardoor er een bijkomende opvolging moet gebeuren, docenten en werkplekmentoren een specifieke rol toegewezen krijgen, enz. Dergelijke ingrijpende veranderingen vragen dat de beoogde meerwaarde hiervan voor iedereen duidelijk is en breed gedragen wordt.

De onderstaande aandachtspunten geven op een gestructureerde manier weer welke topics aandacht moeten krijgen voorafgaand aan de implementatie van authentiek werkplekleren binnen graduaats- of bacheloropleidingen.

1. Startsituatie in kaart brengen

- Ga na in de opleidingsorganisatie welke **praktijkgerichte werkvormen** er reeds bestaan en welke kunnen worden **opgewaardeerd** zodat de input en de feedback van werkplekken bij de organisatie van desbetreffende werkvormen kan worden vergroot.
- Neem een **werkveldbevraging** af om in kaart te brengen wat de houding is van werkveldpartners tegenover de implementatie van werkplekleren in de opleiding.

Outcomes:

- De waaier aan praktijkgerichte werkvormen, gaande van campusleren tot (authentiek) werkplekleren, die opleidingen kan inspireren, kan worden geraadpleegd in bijlage 1 van de inspiratiehub.
- Werkveldbevraging (bijlage 2 van de inspiratiehub)

2. Visie ontwerpen: Wat? Wie (niet)?

- Een **visie als uitgangspunt** is noodzakelijk. Wat is werkplekleren? Wat is authentiek werkplekleren? Wat is het verschil met een stage? Wat is het verschil tussen graduaats- en bachelorstudenten op de werkplek? Een visietekst biedt focus en is een vertrekpunt voor het stellen van doelen en een planning.
- De creatie van een **profielschets** van studenten **bij de start** van werkplekleren geeft opleidingen inzicht of én in welke mate dit profiel afwijkend is van het oorspronkelijke doelpubliek van de opleiding. Anderzijds is deze profielschets helpend bij de uitbouw van een aanvangs- of aanlooptraject voor studenten die in het vervolg van de opleiding aan authentiek werkplekleren zullen doen. Welke kennis of attitude is met andere woorden idealiter van bij de start van werkplekleren aanwezig bij studenten? Denk bijvoorbeeld aan een bewustzijn rond professionele attitude, het belang van soft skills, sectorverkenning, …
- Maar ook de creatie van een **profielschets** van studenten **aan het eind** van hun werkpleklerentraject kan voor opleidingen helpend zijn. Dit profiel kan immers een motiverende of ondersteunende factor zijn voor kandidaat-studenten bij de keuze voor een dergelijk uitgebouwde opleiding. Welke soft skills, competenties, ervaring, netwerk, … heeft een student gaandeweg uitgebouwd?

Outcomes:

- Het begrippenkader (bijlage 3 van de inspiratiehub)
- Profielschets van studenten (bijlage 4 van de inspiratiehub)

3. Informeren en sensibiliseren

- Informeer en sensibiliseer **medewerkers** in de opleiding over de nieuwe opleidingsmethodiek (= authentiek werkplekleren).
    - Inspireer docenten over authentiek werkplekleren en de kansen die dit met zich meebrengt.
    - Breng medewerkers op de hoogte van hun nieuwe rol als 'werkplekcoach'. Welke verwachtingen hangen hiermee samen, tot waar reikt hun verantwoordelijkheid en tot waar reikt die van anderen? Bij het opmaken van gidsen voor verschillende actoren kan het om die reden een meerwaarde zijn om een aantal topics te laten terugkeren.
    - Stel bijvoorbeeld Design Teams samen om later mee na te denken over de vorm, de plaats en de implementatie van werkplekleren in het curriculum.
- Informeer en sensibiliseer (huidige en toekomstige) **studenten** over de uitrol van werkplekleren in de opleiding.
    - Stel bijvoorbeeld een ambassadeursgroep samen die mee informeert op infodagen en Sid-in's.
- Informeer en sensibiliseer gemotiveerde **werkplekken**.
    - Belangrijk hierbij is dat de werkplek erkend wordt als volwaardige opleider en hiertoe wordt opgeleid via online of fysieke mentoropleidingen, intakegesprekken, netwerkevenementen, … Door hen bovendien in contact te brengen met andere (potentiële) werkplekmentoren kunnen deze aangelegenheden ook worden beschouwd als een intervisiemoment waarbij werkplekmentoren ervaringen met elkaar uitwisselen en van elkaar leren.
    - Ontwerp een **werkplekscan** die aangeeft aan welke basisvoorwaarden een werkplek moet voldoen.
    - Dankzij een **checklist** om het **educatief potentieel** van werkplekken te ontsluiten, worden werkplekken geïnspireerd om de leerkansen en de begeleiding van studenten te optimaliseren
    - Daarnaast zijn een aantal concreet uitgewerkte **adviezen** helpend voor werkplekken om in te spelen op de diversiteit van studenten.

Outcomes:

- Checklist educatief potentieel (bijlage 5 van de inspiratiehub)
- Werkplekscan (bijlage 6 van de inspiratiehub)
- Adviezen rond diversiteit op de werkplek (bijlage 7 van de inspiratiehub)
- Checklist met relevante topics om te behandelen in gidsen (voor bv. studenten en werkplekken) (bijlage 8 van de inspiratiehub)
- Werkplekgids voor studenten (bijlage 9 van de inspiratiehub)
- Coaching leidraden voor competentiecoaches (leidraad startgesprek, leidraad opvolggesprek en leidraad eindgesprek) (bijlagen 10 van de inspiratiehub)

- Flow competentiecoaching (bijlage 11 van de inspiratiehub)

4. Bouwen aan een curriculum en werkplekleerdoelen

- Bouw aan een **curriculum** met voldoende ruimte voor authentiek werkplekleren.
    - De nieuwe, modulaire ontwerpcurricula binnen de opleidingen Accountancy-Fiscaliteit en Event & Project Management omvatten zowel werkplekleren-modules als opleidingsonderdelen-modules. Dit laat studenten toe om tijdens een werkpleklerenmodule meer onafgebroken dagen naar een werkplek te gaan waardoor meer betrokkenheid en (mede)verantwoordelijkheid ontstaat.
    - In beide curricula is aandacht voor de continuïteit van werkplekleren die verweven zit in meerdere schijven. Een win-win voor zowel de student als de werkplek zelf.
- Selecteer en concretiseer de **werkplekleerdoelen** in co-creatie met het werkveld. Hierbij is het van belang om na te denken over welke leerdoelen geschikt zijn om op een werkplek te behalen en welke op school.
- Een selectie heldere en haalbare werkplekleerdoelen is bovendien ook zinvol om het vermeende **verdringingseffect** tegen te gaan. Onder meer werkplekken van bij de start informeren over de selectie werkplekleerdoelen die een bachelor- en een graduaatstudent moet behalen, draagt hieraan bij.

Outcomes:

- Ontwerpcurricula duaal leren (bijlagen 12 van de inspiratiehub)
- Ontwerpcurriculum Accountancy-Fiscaliteit
- Ontwerpcurriculum Event & Project Management
- Adviezen om verdringingseffect tegen te gaan (bijlage 13 van de inspiratiehub)

5. Voorbereidingstraject uitstippelen

- Stippel een **voorbereidingstraject** voor studenten uit zodat zij zo goed mogelijk voorbereid zijn op een eerste werkpleklerenperiode en focus hierbij voornamelijk op het belang van soft skills en een professionele attitude.
    - Om dit te realiseren kunnen opleidingen een reeks **leerdoelen: 'Klaar voor werkplekleren'**, onafhankelijk van opleiding of opleidingsonderdeel, integreren in hun curriculum. Deze leerdoelen willen studenten (nog meer) in contact brengen met het werkveld, inzicht geven in verschillende sectoren en uitstroommogelijkheden, de eigen sterktes en meer bewustzijn bijbrengen rond het belang van een professionele attitude.
    - Daarenboven krijgen opleidingen mee via welke werkvormen en leeractiviteiten de desbetreffende leerdoelen kunnen worden behaald.

Outcomes:

- Leerdoelen: 'Klaar voor werkplekleren' (bijlage 14 van de inspiratiehub)

- Voorbeelden onderwijsvormen: 'Klaar voor werkplekleren' (bijlage 18 van de inspiratiehub)

:

6. Bepalen aanpak opvolging en evaluatie

- Bepaal hoe studenten zullen worden opgevolgd en geëvalueerd.
- **MICOON** is een online opvolgtool waarin zowel de student, de competentiecoach als de werkplekmentor het leerproces van de student in kunnen opvolgen.
- Via een omzettingsschaal, die rekening houdt met het aantal competenties die behaald zijn en de mate waarin een student hierin vaardig is, wordt de student een eindscore toegekend. In de toekomst bevelen wij bijkomend onderzoek aan rond de aanpak van de evaluatie.

Outcomes:

- Omzettingsschaal evaluatie werkplekleren (bijlage 15 van de inspiratiehub)

Stap 2: Bij de start van werkplekleren

3 actoren staan centraal bij werkplekleren: de competentiecoach, de student en de werkplekmentor. De competentiecoach (of begeleidende docent) vormt de brug tussen de student en de werkplekmentor. Hij ondersteunt beide actoren in hun rol, zowel de lerende bij zijn leerproces als de werkplekmentor in zijn begeleidende rol, en intervenieert bij eventuele fricties. Deze coaches zijn een kritieke succesfactor voor de implementatie en opvolging van het authentiek werkplekleren.

1. Studenten zoeken een werkplek

- Laat studenten de **werkplekscan** invullen om te achterhalen of een werkplek geschikt voor hen is. Studenten kunnen zowel zelf werkplekken aanbrengen als werkplekken contacteren die zijn ondergebracht in een schooldatabank.
- Bovendien kan de opleiding **matchinginitiatieven** faciliteren (bv. speed dates, werkplekbeurzen of andere netwerkmomenten) om studenten aan werkplekken te koppelen.
- Zorg voor een ondertekende **samenwerkingsovereenkomst**.

2. Werkplekken informeren

- Bezorg werkplekmentoren de nodige informatie van zodra studenten gekoppeld zijn aan een werkplek.
    - Denk aan een mentoropleiding, een online leerpad, een 1-op-1-gesprek, een instructiemoment over MICOON, …

3. MICOON startklaar maken

- Maak MICOON als online opvolgingsinstrument startklaar door het te vullen met de nodige competenties. Geef ook alle gebruikers in.

4. Studenten nemen leerproces in handen

- Studenten zien en nemen zelf leerkansen op de werkplek
- Studenten signaleren hun competentiecoach tijdig indien bepaalde competenties niet aan bod komen op de werkplek
- Studenten nemen initiatief om feedback te vragen aan de werkplekmentor en aan zelfreflectie te doen

5. Werkplekmentoren evalueren mee

- Werkplekmentoren vullen (net als de studenten) MICOON consequent in en geven aan welke competenties behaald zijn en in welke mate de student deze onder de knie heeft.
- Doorgaans 2 keer per academiejaar organiseren de opleidingen een netwerkevenement voor alle partners uit het werkveld (zijnde stagebedrijven, gastsprekers, opdrachtgevers van bachelorproeven en/of consultancyprojecten…). Deze netwerkevenementen kunnen in de toekomst worden ingezet om werkplekmentoren te informeren of advies te vragen, hen te versterken in hun rol als evaluator, hen vormingen te geven over MICOON of over begeleidend coachen... Door hen bovendien in contact te brengen met andere werkplekmentoren kunnen deze aangelegenheden ook worden beschouwd als intervisiemomenten waarbij werkplekmentoren ervaringen met elkaar uitwisselen en van elkaar leren.

Stap 3: Na de implementatie van werkplekleren

Omdat de implementatie van authentiek werkplekleren een ingrijpende verandering is binnen een bestaande opleiding, is het aangewezen om de tevredenheid van verschillende stakeholders te bevragen om, zeker in de beginjaren, de opleiding verder te kunnen optimaliseren.

1. Afnemen tevredenheidsbevraging

- Zowel studenten als werkplekmentoren vullen na afloop van elke werkpleklerenmodule een bevraging in die zowel peilt naar het leerpotentieel en de begeleiding op de werkplek als naar de kwaliteit en de invulling van het werkplekleren.

2. Optimaliseren van de opleiding

- Op basis van de resultaten uit de bevragingen kan de opleiding haar curriculum, leerdoelen of algemeen verloop van werkplekleren optimaliseren.

4. Slotbeschouwing

Ter conclusie kunnen we stellen dat deze handleiding niet alleen kan worden ingezet bij het dualiseren van graduaatsopleidingen maar weldegelijk ook bij bacheloropleidingen.

Samengevat, gaat bij de integratie van werkplekleren in bacheloropleidingen **bijzondere aandacht** uit naar:

- Een **visietekst** waarin onder meer wordt duidelijk gemaakt wat (authentiek) werkplekleren is, wat het verschil is tussen werkplekleren en stage en welke vormen van werkplekleren mogelijk zijn binnen een opleidingsprogramma.
- Een **curriculum** waarin ruimte en middelen worden vrijgemaakt voor een opleidingsonderdeel 'werkplekleren' met bijhorende specifieke leerdoelen, een team van competentiecoaches en een eigen begeleidingsflow.
- Een **selectie werkplekleerdoelen** die geschikt zijn om te behalen op de werkplek.
- De **formulering van leerdoelen** (of competenties) die voldoende concreet en op maat van werkplekken en studenten zijn.
- De **formulering van gedragsindicatoren** bij de leerdoelen, waaruit werkplekken inspiratie kunnen halen om maximaal leerkansen te ontsluiten op de werkplek.
- Het ontwikkelen van een **evaluatiemethode** die voldoende objectief én onderbouwd is om een specifieke quotering (score) toe te kennen aan het opleidingsonderdeel 'werkplekleren'.
- Het ontwikkelen van **gidsen en leidraden** ter ondersteuning van werkplekmentoren, competentiecoaches en studenten.
- De organisatie van **intakegesprekken, vormingen, netwerkevenementen,** … om bovenstaande actoren zo goed mogelijk te ondersteunen in hun nieuwe rol en verantwoordelijkheden.
- Een online **360°-feedback bevraging** na afloop van elke werkpleklerenperiode met aandacht voor de begeleiding of ondersteuning, het aanbod van leerkansen op de werkplek en de te behalen leerdoelen of competenties.

Het succes van de uitwerking van bovenstaande actiepunten gaat hand in hand met het creëren van voldoende **draagvlak** binnen het werkveld en de eigen opleiding waarvan zowel het opleidingsteam als studenten deel uitmaken. Het **informeren en sensibiliseren** van de verschillende actoren die betrokken zijn bij het dualiseren van een opleiding op verschillende momenten doorheen het veranderingsproces is dan ook van essentieel belang bij het welslagen ervan.

Tot slot formuleren we enkele **aanbevelingen** die verder onderzoek vragen: