



Bled – Workplace Learning

Chain 5

Lore Demedts, Christine Vercruyce,

Tine Gillebert, Nancy Geeraerts & Ariane Vyvey

March 2017

Resilience in Diverse Fields of Tension

How should we deal with the diverse fields of tension?



Students

Cascade or springboard?



Education

Generic or tailor-made?



Assessment

By the professional field or by the department?



Offering Learning Opportunities

One workplace or several workplaces?



Learning Results

Programme learning outcomes or professional competences?



Investing

Department – Student – Workplace



Getting Started: Reinforcing Workplace Learning in Higher Education

- A comparative study of workplace learning in HBO5 and in the professional Bachelor programme

- What is workplace learning?

‘Acquiring general and professional competences in a professional situation which is also a learning situation.’ (IOIW, 2011)

Methodology: Comparative Criteria – Case Studies – Group Discussions – Content Analysis (Discourse Analysis)

1. Definition, practical description & difference in contexts	<ul style="list-style-type: none">- description of the form- percentage of workplace learning- number of hours in education / working hours- screening process (how is the influx determined)- role of the educational institution / employer
2. Prerequisites & critical success factors	<ul style="list-style-type: none">- continuous consultation- commitment of the employer- curriculum determination by the department
3. Learning process	<ul style="list-style-type: none">- content- what are the criteria- which behavioural indicators can be/are dealt with
4. Study load	<ul style="list-style-type: none">- for the student- for the department
5. Investment (financial, staff, hours ...)	<ul style="list-style-type: none">- investments of the employer- Investing in guidance
6. Testing policy	<ul style="list-style-type: none">- how can we test all elements- who is responsible for testing- assessment and feedback
7. Activities	

Results

Tabel 5.

Vergelijkingscriteria 5. Investerings.		
Motivering (kernlabel)	Dimensies (#)	Voorbeeldreacties (fragmenten uit vragenlijsten)
Investerings door werkgever	Variatie	-het werkveld is ruim, praktijkplaatsen kunnen sterk variëren (O3) - intens qua tijd voor overleg. (O2) - zie ook begeleiding (O3)
Investerings door praktijkdocent	Ondersteuning	- zie vergelijkingscriteria 4.
Investerings door student	Studielast	- noodzakelijk om leerinhouden te verwerken in de praktijk (O3) - belangrijke beweging bij het verwerken van theorie en ervaring (O3)
Investeren in Begeleiding	Noodzaak	- module individuele daarbinnen worden praktijken opgevolgd - in het begin van r basis komt de pr - in functie van d - van de cursus
	Individueel	

Tabel 6. -leidir

Vergelijkingscriteria 6. toetsbeleid.

Motivering (kernlabel)	Dimensies (#)	Voorbeeldreacties (fragmenten uit vragenlijsten)
Wie?	De school	- de school staat in voor toetsing, beoordeling en feedback (O2)
	De student	- de student kan zijn <u>formatieve</u> scores tijdig nalezen om het verdere verloop van zijn leerproces hier op af te stemmen (O2) - de student is niet aanwezig bij de eindscore (O5) - afstemmen van verdere leerproces (O2)
	De coach	- de beoordeling is door een <u>expertjury</u> die focus op groei doorheen de stades (O5)
	De jury	- er zijn <u>summatieve</u> en <u>formatieve</u> evaluaties op school (O2) - het continu werkplekmodel integreert <u>formatieve</u> en <u>summatieve</u> beoordeling. (O5)
Hoe?	Summatief en Formatief	- de verschillende evaluaties vormen de inhoud opge maakt en gescoord wordt. (O2) - de <u>competentiegericht</u> beoordeling is complex en verloopt in verschillende stappen en volgens een zekere hiërarchie. De beoordelingslijsten zijn uitgewerkt in competenties, gedragsindicatoren en reflecties. Voor elke competentie dienen reflecties en feedback neergeschreven zijn.
	Competentieprofiel	

Tabel 1. Werkplekleren (voorgestelde criteria om te vergelijken/ onderzoeken)
Arteveldeleerwerk (werkgroep toetsbeleid 16 november 2015)

Context opleiding bachelor in vroedkunde

Bijlagen:

- Functiebeschrijving verantwoordelijke stage-organisatie
- Functiebeschrijving verantwoordelijke opleidingsonderdelen stage
- Curriculum vroedkunde
- Artikel werkplekmodel

1. Definitie & omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> - omschrijving van de vorm <ul style="list-style-type: none"> o 50% van de bachelor in vroedkunde bestaat uit klinisch onderwijs. Klinisch onderwijs is onderverdeeld in vaardigheidsonderwijs op de hogeschool en stage in het werkveld. Werkplekleren wordt gedefinieerd als het leren op de werkplek = de omgeving waar effectieve zorgverlening aan client/patient gebeurt. o Het curriculum is opgebouwd met afzonderlijke opleidingsonderdelen skills en o Het geïntegreerd en <u>competentiegebaseerd</u> leer-, beoordelings- en begeleidingsmodel is geïmplementeerd om de continue en zelfsturende competentieontwikkeling op de werkplek te bevorderen. Dit werkplekmodel is ontworpen op basis van wetenschappelijk onderzoek tijdens een doctoraatstraject. Op dit ogenblik wordt het model in een onderwijsinnovatietraject van de Arteveldehogeschool gedigitaliseerd door de opleidingen logopedie en vroedkunde. - het percentage werkplekleren (dual leren) – Opmerking: bachelor in vroedkunde bestaat uit zeer veel stage maar kent niet de klassieke vorm van dual leren. <ul style="list-style-type: none"> o 1st jaar = 2 maanden stage
-----------------------------	--

Good Practices – Win Win Win

Student

Guidance

Workplace

Higher Education
Institution



STUDENT

Student

- first-time students – other students/course members



- 18 year olds,
often with
atypical school careers



- jobseekers - workers
- Second chance education or re-orientation, with social support or not

- Social factors

Student/Course Member - Strengths

- strong motivation/ awareness of 'last chance'
- (many) RPL's
- initiative
- working autonomously

Student/Course Member - Conclusion

- Choosing social potential

‘Salmon’ principle > ‘cascade’ effect

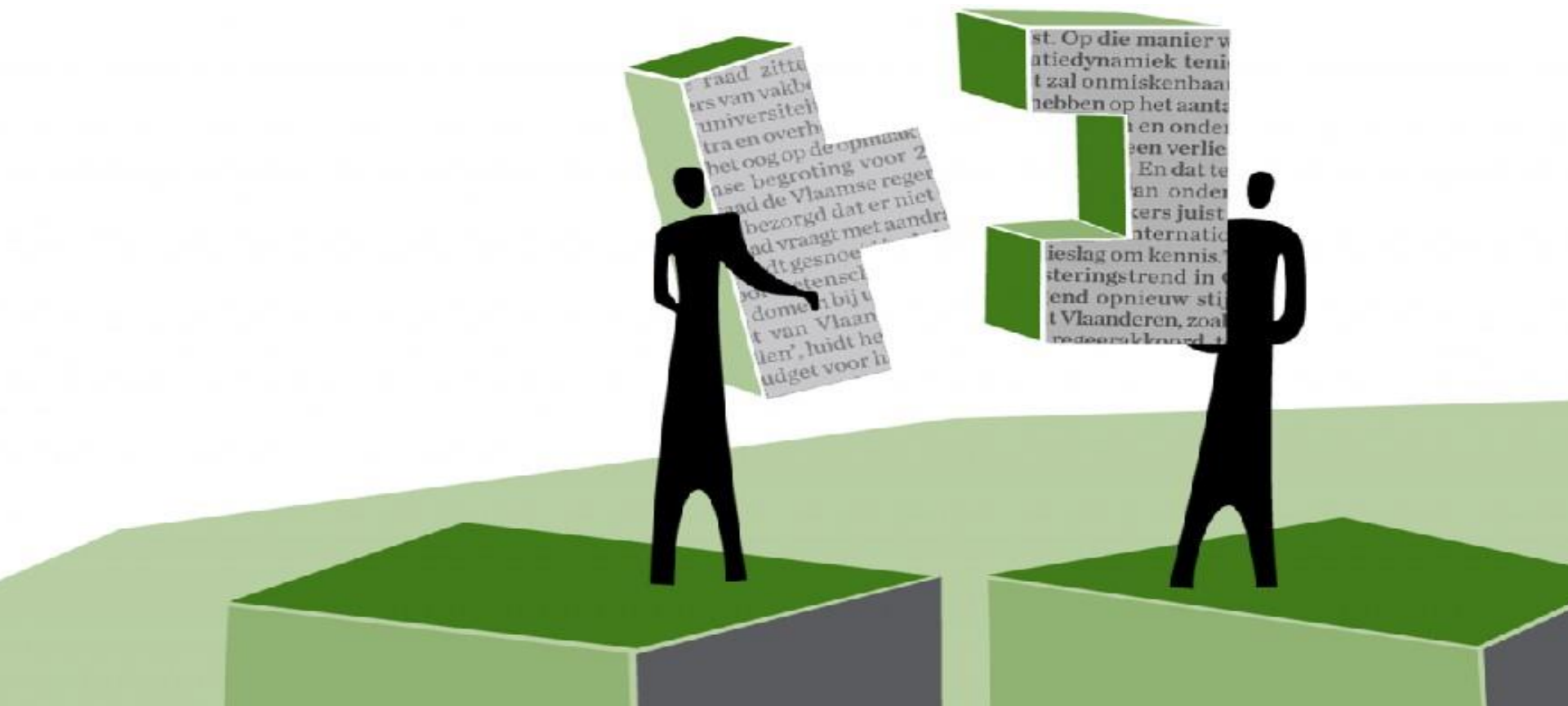
Social springboard



WORKPLACE



“Practice is interwoven through the entire programme and is continuously used as a learning opportunity”



The basic attitude

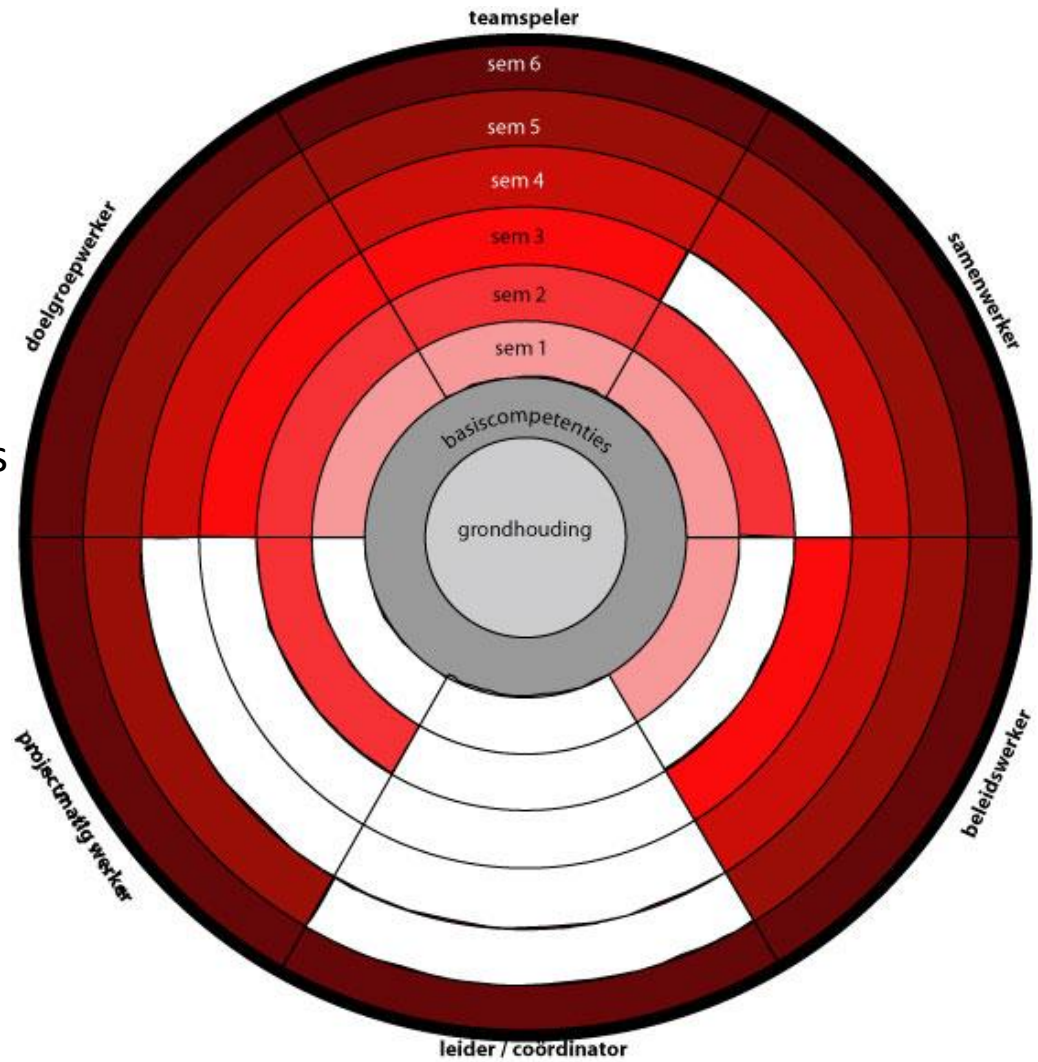
- Respectful
- Willing to learn

The basic competences

- Communication and reflection
- Working in an ethical, emancipatory and innovative manner
- Reasoning skills and skills to process information

The job-specific competences divided into 6 professional roles:

- Team player
- Target group worker
- Policy worker
- Project worker
- Coach
- Partner-worker



The student keeps a personal development diary to demonstrate how he has acquired the skills





HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Curriculum

- Competence matrix:
 - 10 Key competences
 - Set of sub-competences for every key competence
 - Composed in a specific language of instruction
- Open to interpretation

Translation of the Curriculum

- Translation of 10 key competences
- Translation into recognisable behaviour
 - Theoretical component
 - Clinical component

Gradations of Quality versus Scores

- Using gradations of quality instead of scores to assess the key competences
 - Highly accomplished
 - Accomplished
 - Just accomplished
 - Not accomplished

Points of Interest

- Co-creation
- Explicate growth throughout learning process
- Less is more
- Recognisable for the workplace

Benefits

- Students
- Workplace
- Higher education institution

Restrictions

- Evaluation of specific attitudes: difficult
- Not a magical solution
- Not possible to represent minimal growth in the evaluation instrument



GUIDANCE

Guidance – 3 Actors

- continuum of workplace learning
- continuum of guiding opportunities
- diversity of students

Guidance – Strengths of Coaching Process

- personal contact
- common objective
- continuous assessment with feedback/feedforward
- working with talents/qualities/empowerment

Guidance - Tensions

- Time investment (in 3 directions)
- Digital - personal contact
- Streamlining common objectives (see ownership)
- Process: pedagogical → welfare

Guidance - Conclusion

‘there is no ideal workplace’ \leftrightarrow ‘every workplace is ideal if qualitative guidance is available’

THANKS FOR YOUR ATTENTION

Get Inspired by Co-Creation!

Lore Demedts, Hilde Van Eeckhout, Christine Vercruyce, Dirk Reynhout, Peter Van den Broeck, Ilse Vandenabeele, Mark Verbeke, Nancy Geeraerts, Ariane Vyvey, Mieke Embo, Tine Gillebert



Co-Creation



- Artevelde University College Ghent
- VSPW (CVO Vormingsleergang voor sociaal en pedagogisch werk Gent)
- KISP (Katholieke instituten voor sociale promotie Oudenaarde)
- ZOWE Verpleegkunde (Zorg en Welzijn Brugge)
- IVV Sint-Vincentius (instituut voor Verpleegkunde Gent)