

SYNTRA Vlaanderen

“Werken wordt leren, leren wordt werken”

■ Timothy Vermeir

De affichecampagne van deze zomer maakt het duidelijk: SYNTRA Vlaanderen wil jongeren en bedrijven warm maken voor duaal leren. Waarom? Omdat het leren en werken met elkaar verbindt, wat binnen een context van levenslang leren essentieel is.

Niemand kan beter vertellen wat duaal leren precies is, dan Vickie Dekocker, directeur Innovatie bij SYNTRA Vlaanderen en Secretaris Vlaams Partnerschap Duaal Leren. “Duaal leren is een leerweg die voor een groot stuk uit werkplekleren bestaat en die naar een relevante onderwijs- of beroepskwalificatie leidt. De leerweg is geïntegreerd in het opleidingslandschap en gericht op het verwerven van competenties van de lerenden. Dit betekent dat de leerlingen uit het secundair onderwijs niet de enige doelgroep vormen. ‘Duaal’ betekent voor ons ‘minimum twee’: het leren vindt plaats bij minstens één onderneming en één opleidingsverstrekker.”

Belangrijk is dat de betrokken partijen allebei verantwoordelijk zijn voor het aanleren van de competenties. Daarin verschilt duaal leren van de klassieke stages. Daar is het bedrijf alleen verantwoordelijk voor het toepassen van de competenties. Daarom vraagt duaal leren nauw overleg en afstemming tussen de lerende en de vertegenwoordigers uit opleidings- en bedrijfswereld op het gebied van inhoud en vorm. Dat resulteert in een erkend leertraject.

“De leerweg is afgestemd op de arbeidsmarkt en gericht op de doorstroming naar de arbeidsmarkt of naar een ander leertraject”, vervolgt Vickie Dekocker. “Jongeren uit het duaal technisch secundair onderwijs kunnen dus ook naar het hoger onderwijs doorstromen. Dat is een fundamenteel verschil met vroegere systemen.”

Vorbij het secundair

In een context waarin levenslang leren cruciaal is, wordt duaal leren een belangrijke troef, zo leert de ervaring in het buitenland. Jongeren die een duaal traject hebben doorlopen, blijven meer dan anderen een leven lang leren, omdat de werkgever gezien wordt als een normale opleidingsverstrekker. Vlaanderen scoort vandaag heel slecht voor levenslang leren: met zeven procent zitten we onder het Europees gemiddelde van elf procent. We hebben geen leercultuur en jongeren vinden moeilijk aansluiting op de arbeidsmarkt omdat ze niet over de juiste competenties beschikken. Dekocker: “Meer nog: als we naar de levensloopbenadering kijken, dan zou leren en werken veel meer verweven moeten zijn, zodat werken leren wordt en leren werken.”

Duaal leren, zoals dat door de Vlaamse overheid wordt gezien, is vandaag alleen maar beschikbaar in het (buitengewoon) secundair onderwijs, en dan vooral in de BSO- en TSO-richtingen. In het volwassenonderwijs starten in september de eerste pilootopleidingen. Hier en daar zijn er ook al initiatieven van bedrijven en scholen zelf zonder dat ze daarvoor financiering krijgen.

De ambitie is dat men in de toekomst een opleiding zowel voltijds als duaal zal kunnen volgen, iets wat in andere landen perfect normaal is.

Inspiratie uit het buitenland

Voor ideeën rond financiering en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt kijkt SYNTRA Vlaanderen onder meer naar het Verenigd Koninkrijk. De ‘trailblazers’, bijvoorbeeld, zijn groepen van grote en kleinere bedrijven die samenwerken op basis van de opleidingsbehoeften die ze hebben. Ze stellen een lijst van competenties samen die ze aan de overheid voorleggen voor de financiering. Vervolgens stappen ze naar een opleidingsverstrekker met de vraag of die het in algemene luik kan voorzien. “Die intersectorale dimensie, op basis van opleidingsbehoefte, maakt

“Duaal leren kan ook een oplossing zijn voor het intern herscholen van werknemers.”

ESSENTIE

- Duaal leren is een kwaliteitsvolle leerweg die voor een groot deel uit werkplekleren bestaat en naar een relevante onderwijs- of beroepskwalificatie leidt.
- Het is de ambitie van SYNTRA Vlaanderen ook in het hoger onderwijs duale trajecten mogelijk te maken.
- Duaal leren is een manier om levenslang leren te stimuleren en een leercultuur te installeren.



> **Vickie Dekocker (SYNTRA Vlaanderen)**

“Als we naar de levensloopbenadering kijken, dan zou leren en werken veel meer verweven moeten zijn, zodat werken leren wordt en leren werken wordt.” © Hendrik De Schrijver

dat men trajecten vormgeeft die toekomstbestendig(er) zijn”, analyseert Vickie Dekocker.

Een interessant voorbeeld in ons land is de HEAT Case, een duale masteropleiding voor ‘high potentials’ die wordt ingericht door het ICT-consultancybedrijf inno.com en zijn onderzoeks- en opleidingscentrum IC Institute. Het theoretische luik van de opleiding Enterprise Architect wordt gegeven door verschillende opleidingsinstellingen in Vlaanderen, die samen met de bedrijven bepalen wat de inhoud, vorm en accreditatie van het HEAT-programma is. Uniek is dat bedrijven met eenzelfde opleidingsbehoefte zich hebben verzameld. Het vertrekpunt is dus de behoefte aan competenties.

Voorts zet SYNTRA Vlaanderen in op gepersonaliseerde trajecten, onder meer door flexibiliteit in te bouwen. “We gaan voor trajecten bij verscheidene werkgevers die niet per se in dezelfde sector aan de slag moeten zijn. Inhoudelijk willen we eveneens flexibiliteit bieden. Alles wat een werknemer bij een werkgever geleerd heeft, kan gevalideerd worden, ook de extra’s die niet in het opleidingsplan stonden. Daarnaast willen we kunnen faseren in functie van het behalen van een competentie of kwalificatie en van het behalen van een hogere complexiteit”, verduidelijkt Dekocker. Inspiratie daarvoor haalt SYNTRA Vlaanderen uit Duitsland. Terwijl men in het Vlaamse schoolstelsel voor alle competenties op hetzelfde niveau zit, kan men in

Duitsland voor de ene competentie op een hoger niveau zitten dan voor de andere. Een derde manier om te flexibiliseren betreft het format, de manier waarop iets wordt aangeleerd. Daar ziet Vickie Dekocker nog veel mogelijkheden met virtuele of verhoogde realiteit: “Dankzij die technieken kan men ook competenties inoefenen die risico inhouden, zoals werken op grote hoogte of met chemische stoffen. Via virtuele realiteit kan men een oneindig aantal keren oefenen.”

Kloof dichten

Dat laatste brengt ons bij een ander actiedomein: de digitalisering. “Vaarwel Education Technology en HR Tech, welkom LearnTech”, zegt Vickie Dekocker. “Technologie is belangrijk als leer methode, maar kan ook een rol spelen in de omkadering van leertrajecten en ‘Learning Analytics’. Met de omkadering bedoelen we al wat te maken heeft met de screening van kandidaten, het matchen van kandidaten, het opvolgen van opleiding... In het geval van analyse gaat het erover proactief noden detecteren. Stel dat men op basis van de data op LinkedIn kan nagaan welke toekomstperspectieven iemand heeft? Het is vervolgens maar een koud kunstje om die persoon naar een interessante opleidingen te leiden.”

“Dat duaal leren voor HR een interessante piste kan zijn om de kloof met de onderwijswereld te dichten en geschikte kandidaten aan te trekken, staat buiten kijf”, zegt Vickie Dekocker. “Maar er is meer. We zien dat duaal leren ook een oplossing kan zijn voor het intern herscholen van werknemers. We hebben hier en daar al verhalen van mentoren die jongeren meenemen naar opleidingen die

“Jongeren uit het
dual technisch
secundair onderwijs
kunnen nu ook naar
het hoger onderwijs
doorstromen.”

ze zelf volgen, of die het duaal traject in het secundair onderwijs gebruiken voor omscholing en bijscholing van andere werknemers. Duaal leren kan dus een manier zijn om een leercultuur te installeren. Waarom zouden we leren niet als onderdeel van het verloningspakket zien, in plaats van het in een cafetariaplan te steken?” ■