

Leren dual leren

Duaal leren als hefboom voor levenslang leren

■ Lars De Decker

Naar aanleiding van het boek 'Leren dual leren' bracht HR Square de auteurs Vickie Dekocker en An Katrien Sodermans samen met Bart De Waele (Woodwize) en Nick Leenaert (UNILIN). Het resultaat: een inspirerende, zelfs passionele discussie over (het gebrek aan) dual leren.

Begin maart lanceerden Vickie Dekocker en An Katrien Sodermans het boek 'Leren dual leren'. Beide auteurs werken voor Syntra Vlaanderen, maar schreven het boek op eigen initiatief. Samen met een rist andere academici en experts formuleren ze enkele nieuwe denkpistes en reiken handvatten aan voor beleidsmakers en werkvloer. Toegespit op vijf punten, beschrijven ze waar dual leren als hefboom kan dienen. HR Square confronteerde hen met twee mensen uit de dagelijkse bedrijfspraktijk. Samen overlopen we de vijf ankers.

1. Levenslang leren

Dual leren is momenteel exclusief een leer methode voor het secundair onderwijs. "Maar deze methodiek van werkplek leren met daaraan gekoppeld de theoretische kennis, zou een methode moeten zijn voor 'levenslang leren'. In de actualiteit komt nu immers al vaak de problematiek van de 'mismatch' op de arbeidsmarkt aan bod. En laat dual leren nu net dé ideale hefboom zijn om blijvend de juiste competenties te verwerven, en niet alleen voor wie nog op de schoolbanken zit", vertelt Vickie Dekocker, doctor in de Sociale Wetenschappen en momenteel verantwoordelijke innovatie en secretaris van het Vlaams Partnerschap Dual Leren bij Syntra Vlaanderen. "Dat is geen utopie, het is ondertussen al stevig ingeworteld in de praktijk in Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk."

Dat beaamt ook Bart De Waele, sectorconsulent bij Woodwize, dat de hout- en meubelsector vertegenwoordigt. Zelf is hij grote fan van het Zwitserse model, waar reeds meer dan 60 procent van de leerlingen een duale opleiding geniet. Bovendien is het in Zwitserland normaal dat een werknemer zijn hoger diploma haalt op 35-jarige leeftijd, waarbij zijn beroepservaring een belangrijk deel uitmaakt én meetelt voor zijn leertraject.

"Hoeveel werknemers zijn er niet in Vlaanderen die zijn doorgroeid in het bedrijf en op die manier bijvoorbeeld het niveau van een bachelor Houttechnologie overstijgen? Als dual leren verder wordt uitgebouwd als volwaardige leerweg, geeft dit aan heel wat werknemers de kans om in samenwerking

met het bedrijf een groeipad uit te tekenen, waarbij de verworven expertise gevalideerd wordt," gelooft De Waele.

"Maar we moeten wel opletten wanneer we ons spiegelen aan sterke landen als Duitsland en Zwitserland. Wat zij op dit moment doen, is al de 'next step', een systeem van dual leren koppelen met innovatieve technologie en laten omkaderen door technologie. Vlaanderen moet eerst nog een sterke inhaalbeweging inzetten om dual leren als een 'sterk merk' te positioneren, eigenlijk moeten we dubbel springen," waarschuwt Dekocker.

2. Digitalisering

Dual leren vergt een hoge mate van leren op maat, en veel meer afstemming dan onderwijs dat zuiver in een school- en klascontext plaatsvindt. Technologie kan een ideale ondersteuning bieden. "In de eerste plaats kan technologie worden ingezet als opleidingsmethode. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van een virtual-reality-bril op een gesimuleerde werkplek. Het kan zowel om beroepsgerichte competenties gaan (zoals het instellen van machineparameters), als om generieke competenties (zoals klantvriendelijkheid). De mogelijkheden zijn enorm en het potentieel van 'education technology' voor dual leren wordt momenteel nog sterk onderbenut in Vlaanderen", licht coauteur An Katrien Sodermans toe. Ook zij is doctor in de Sociale Wetenschappen en werkt nu als coördinator van het Kenniscentrum Syntra Vlaanderen.

Wie van dat enorme potentieel al lang niet meer overtuigd hoeft te worden, is Nick Leenaert, Talent Director van UNILIN. De fabrikant van onder meer de bekende Quick-Step-vloeren maakt bij het rekruteren reeds gebruik van 'virtual reality' en 'gamification'. Zo konden potentiële sollicitanten al kennismaken met de productieomgeving in 'virtual reality' en vervolgens kiezen voor een taak als machineoperator of techniker. In dat tweede deel konden ze in spelvorm kennismaken met één van beide beroepen.

"Al snel beseften we wel dat dit niet enkel een rekruteringsactie was, maar dat we met dit initiatief de hele maakindustrie positief in de schijnwerpers plaatsten. Het bleek de ideale methode om jongeren warm te maken voor onze industrie. En trouwens niet enkel de jongeren konden zo overtuigd worden. Het zijn immers vaak de ouders, die nog in het watervalstelsel geloven, en techniek zien als laatste optie wanneer de rest niet haalbaar blijkt. Dual leren in 'virtual reality' mag je dus zeker ook beschouwen als een ideale marketingtool", stipt Leenaert aan.

Vervolgens wijst de Talent Director op de grote onduidelijkheid waarmee bedrijven vandaag te maken krijgen: "Je hebt zo veel verschillende leer- en werktrajecten die je vandaag kan aan-



> **V.l.n.r. An Katrien Sodermans** (Syntra Vlaanderen), **Vickie Dekocker** (Syntra Vlaanderen), **Nick Leenaert** (UNILIN) en **Bart De Waele** (Woodwize)

“In sommige landen wordt het traject echt bepaald vanuit de sectoren en bedrijven, hier in Vlaanderen zit men nog vast aan het leerplan.” © Hendrik De Schrijver

bieden, maar wat is nu het exacte verschil? Hoe weten we wat voor ons bedrijf de beste optie is? Onze droom is om elk jaar 50 tot 100 medewerkers aan te werven en die zelf te gaan opleiden, en tijdens die opleidingen ook leerlingen toe te laten die een technische richting volgen. Maar als we in de markt gaan, komen we terecht in een onduidelijke wirwar van regels, procedures en verschillende soorten financiering.”

3. Financiering

Als we duaal leren nog meer willen promoten, en de arbeidsmarkt aan zet willen laten, moeten we ook de financiering van het systeem in vraag durven stellen. In Vlaanderen is er een aanbiedergerichte financiering. Dat betekent dat de aanbieders van duaal leren (scholen) middelen krijgen van de overheid om opleidingen aan te bieden. Maar men ziet vaak dat leerlingen zich massaal inschrijven in richtingen waar geen vraag naar is op de arbeidsmarkt. Die jongeren belanden later vaak in de werkloosheid.

“In het Verenigd Koninkrijk gebruiken ze een veel interessantere formule. Daar geeft de overheid middelen aan de bedrijven om duale trajecten in te richten, zodat de vraag vanuit de arbeidsmarkt komt. Zoiets noemt men een vraaggerichte financiering. Zo kan men de ‘skills mismatch’ reduceren en de leerlingen sneller een technische richting doen inslaan”, licht Sodermans toe. De huidige

manier van financieren verhindert ook de samenwerking tussen verschillende spelers. Een school krijgt alle middelen voor het volledige traject, maar een duale opleiding bestaat uit verschillende componenten: theoretische lessen, beroepsgerichte vorming, trajectbegeleiding, werkplekleren,... Waarom zou een school niet kunnen samenwerken met een Syntra- of een VDAB-opleidingscentrum, of een private partner om een traject aan te bieden? Door de invoering van een componentenfinanciering, waarbij onderdelen van een duaal leertraject afzonderlijk ingericht en gefinancierd kunnen worden, wordt een samenwerking gestimuleerd, waarbij aanbieders zich specialiseren in die delen van het traject waarin ze sterk staan”, merkt Sodermans op. Dit komt de kwaliteit van het duaal leren ten goede.

4. Flexibilisering

Duaal leren kan ook zorgen voor een broodnodige flexibilisering van het onderwijs. Het huidige onderwijs gaat sterk uit van de gemiddelde leerling: iedereen krijgt vrijwel hetzelfde aanbod en leert op hetzelfde tempo. Duaal leren, daarentegen, laat een hoge mate van flexibilisering toe. Er wordt geleerd op een werkplek, die geselecteerd wordt op maat van de lerende. Het leertempo kan er makkelijk aangepast worden aan de noden van een individu en afhankelijk van de vooruitgang van de lerende. Er is sprake van individuele begeleiding,

ESSENTIE

- ➔ Duaal leren is momenteel exclusief een leer methode voor het secundair onderwijs, maar deze methodiek van werkplekleren en theoretische kennis zou ideaal zijn voor ‘levenslang leren’.
- ➔ Duaal leren vergt een hoge mate van leren op maat, waarbij de (nieuwe) technologie de nodige ondersteuning kan bieden.
- ➔ Vlaanderen hanteert een aanbiedergerichte financiering, maar een componentenfinanciering, waarbij deelaspecten van een duaal leertraject afzonderlijk ingericht en gefinancierd kunnen worden, is interessanter.
- ➔ Duaal leren kan zorgen voor een broodnodige flexibilisering van het onderwijs.
- ➔ Wil duaal leren een kans op slagen hebben, moeten onderwijs- en werkpartners de handen in elkaar slaan, vanuit dezelfde ambitie vertrekken en dezelfde doelstellingen voor ogen houden.

zowel op de werkplek als in de opleidingsinstelling, zodat het leerproces en de competentieverwerving optimaal opgevolgd kunnen worden.

“Landen als Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland geven hier het voorbeeld”, vertelt De Waele. “Daar wordt het traject bepaald vanuit de sectoren en bedrijven, hier in Vlaanderen zit men vast aan het leerplan. Er is nu wel een mooie stap gezet met de beroepskwalificaties, maar ook daar ligt het leerplan echt loslaten nog moeilijk. Nochtans is het leerplan vaak niet afgestemd op de arbeidsmarkt. Zo is er bijvoorbeeld ergens in Vlaanderen een opleiding voor operatoren met een twintigtal leerlingen, terwijl onze arbeidsmarkt nood heeft aan enkele tienduizenden. Andere opleidingen worden dan weer goed in stand gehouden door het onderwijs, maar er zijn op de arbeidsmarkt geen vacatures voor beschikbaar.”

Bovendien zorgt die flexibilisering niet voor een verenging van de opleidingen, gelooft Leenaert. Zo zijn heel wat concrete opleidingen sectoroverschrijdend, denk maar aan de job van operator. Flexibiliteit kan ook betekenen dat er op diverse werkplekken achtereenvolgens geleerd wordt, waarbij elke werkplek een deeltje van de competenties kan aanleren.

5. Cocreatie

Niet alleen op microniveau vraagt duaal leren afstemming tussen school- en werkcomponent, maar ook in de aansturing van het systeem op zich. Wil duaal leren een kans op slagen hebben, moeten onderwijs- en werkpartners de handen in elkaar slaan, vanuit dezelfde ambitie vertrekken en dezelfde doelstellingen voor ogen houden.

“Op dit punt ben ik kritisch voor de eigen overheid”, vertrouwt Vickie Dekocker ons toe. “Zo is de richting Kantoor weliswaar heel succesvol in aantal leerlingen, maar het zijn precies die jongeren, die we een jaar later in de werkloosheidscijfers terugvinden. Je ziet een duidelijke ‘mismatch’ tussen het onderwijs en de vraag van de arbeidsmarkt.”

En juist om deze reden biedt UNILIN aan atypische profielen (van kassierster tot bakker of beenhouwer) de opleiding tot operator aan. “Wij doen de opleiding dan maar zelf. En bij degenen die dan uiteindelijk operator zijn, gaan we kijken of we van hen een operator-plus kunnen maken, zodat ze ook technische basisopdrachten zelf kunnen uitvoeren. Het grote voordeel is dat de technici op hun beurt kunnen focussen op uitdagendere technische opdrachten. Het is een win-win waarbij iedereen uitdagender werk krijgt en een duidelijk carrièreperspectief. Het zou natuurlijk helpen als die jongeren al sneller uitgedaagd werden op de schoolbanken om vol overtuiging voor een technische richting te kiezen”, klinkt Nick Leenaert kritisch. Bart De Waele besluit: “Zo krijg je een dubbele financiering: het onderwijs investeert in de jongeren, maar nadien moeten de bedrijven zelf nog een budget uittrekken om de nieuwe aanwervingen te (her)scholen.”



- **Leren duaal leren**
- Vickie Dekocker en An Katrien Sodermans (red.)
- Uitgeverij Acco, 136 blz., € 28
- ISBN 97894 6344 2121

GOED NIEUWS VOOR HR EN PEOPLE MANAGERS DIE GRAAG OP DE HOOGTE WILLEN ZIJN

Word lid en geniet van
onder meer:

- > informele en formele netwerkkansen
- > professionele up-to-date informatie
- > mooie kortingen en voordelen

Schrijf je in via www.pmclub.be

Personnel
Managers
Club

