

Krijgen we in 2018 een leersysteem aangepast aan de 21ste eeuw?

Het nieuwe jaar is afgetrapt. Traditioneel horen daar nieuwjaarswensen bij. Mijn wens is de ontwikkeling van een leersysteem dat is aangepast aan de 21ste eeuw, waarin levenslang leren wordt gestimuleerd en iedere werknemer, ondernemer en student wordt klaargestoomd voor de arbeidsmarkt van morgen.

Zo'n systeem is allesbehalve een overbodige luxe. België is een van de koplopers in het aantal openstaande vacatures. Volgens Eurostat zijn er voor 100 arbeidsplaatsen 3,6 vacatures, ten opzichte van het Europese gemiddelde van 2 vacatures per 100 arbeidsplaatsen.

Als het percentage openstaande vacatures tegenover het werkloosheidspercentage wordt geplaatst, is de mismatch nog duidelijker. In Europees perspectief heeft België hetzelfde percentage openstaande vacatures als Groot-Brittannië en Duitsland, maar in tegenstelling tot beide landen heeft ons land een groter werkloosheidspercentage, wat wijst op een grotere inefficiëntie tussen de vraag en het aanbod van competenties. Die mismatch vloeit voort uit het ontstaan van nieuwe banen en nieuwe competenties, die op hun beurt het gevolg zijn van de digitalisering. Het gebrek aan profielen die de juiste competenties bundelen, heeft ook een negatief effect op de economische groei.

Ons land presteert ook ronduit slecht in levenslang leren. Uit recente cijfers van Eurostat blijkt dat slechts 7 procent van de actieve beroepsbevolking deelneemt aan levenslang leren. Er wordt tot op heden veel geïnvesteerd in de initiële vorming. Daarbij wordt uitgegaan van de foute veronderstelling dat de verworven kennis up-to-date en accuraat blijft tijdens de hele loopbaan.

Wat in de huidige veranderende economie en arbeidsmarkt nodig is, is de mogelijkheid vlot nieuwe skills aan te leren en bestaande vaardigheden aan te scherpen. De huidige onderwijsmethodes schieten daarin tekort.

Hoe moet een leersysteem anno 2018 eruitzien?

Duaal leren als leerweg, waarbij de meerderheid van de competenties wordt aangeleerd bij een bedrijf, staat terecht bovenaan op de prioriteitenlijst van de Vlaamse regering. In 2016 startten 34 scholen en vijf Syntra Centra met de uitrol van zes duale trajecten. In september 2017 namen al 102 verstrekkers deel en kwamen er veertien studierichtingen bij. Volgend jaar komen er 55 richtingen bij. Vanaf september 2019 wordt duaal leren Vlaanderen breed uitgerold. Iedere jongere kan dan kiezen tussen een voltijdse en een duale leerweg voor het behalen van een kwalificatie.

Het is dé manier om vanaf de initiële vorming in nauw contact te staan met de arbeidsmarkt en in te zetten op een skillmatch. Verschillende duale trajecten deden ook al met succes hun intrede in de hogescholen en moeten verder worden aangemoedigd. De introductie van duale trajecten zorgt er niet alleen voor dat jongeren kunnen kiezen tussen een voltijdse en een duale leerweg, ook de effecten van het vroeg in contact komen met leren op de werkvloer zijn op de lange termijn en over de hele loopbaan van groot belang.

Professor van der Werfhorst van de Universiteit Amsterdam vergeleek in de PIAAC-studie Europese landen met sterke en minder sterke systemen van duaal leren. Hij stelde vast dat werknemers uit beroeps- en technische opleidingen doorgaans sneller werk vinden, en dat de kansen enkel afnemen in landen met zwakke duale systemen.

In landen waarin duaal leren sterk ingeburgerd was, bleek dat niet of in veel mindere mate het geval te zijn. De verklaring die Van der Werfhorst naar voren schuift, is dat de duale onderwijsmethode leerlingen ertoe aanzet op de werkvloer zelf bij te leren. Dat creëert bij hen een houding die ze aanhouden tijdens de rest van hun loopbaan. Als we van leren op de werkvloer het nieuwe normaal willen maken, hebben we er dus alle belang bij ons onderwijs op te bouwen rond duaal leren.

Flexibiliseer en individualiseer

Ook voor mensen die nu al aan de slag zijn, dringen veranderingen zich op. Daarbij moet ook meer worden uitgegaan van de behoeften van het individu. In plaats van een gemiddeld traject aan te houden – zoals nu het geval is bij werknemers die collectief worden bijgeschoold in een sectoraal opleidingsfonds – is het van belang te kijken wat een lerende op een bepaalde plaats (regionale of lokale arbeidsmarkt) en op een bepaald moment in zijn loopbaan nodig heeft. Dat betekent dat iedereen vanaf de schoolbanken tot aan de pensioenleeftijd meerdere leertrajecten doorloopt. In plaats van een diploma bij het afstuderen moeten we meerdere keren worden begeleid naar een individuele studiekeuze, naar de beslissing of nieuwe competenties via een klassikale methode of een duale leermethode worden verworven en krijgen we meermaals een diploma. Laat dit dan ook een pleidooi zijn voor een levenslange coach of mentor die behoeften identificeert en een adequaat traject uitstippelt.

Gebruik technologie

Voorlopig worden het individualiseren en flexibiliseren van (dual) leren en bijscholing nog te dikwijls onterecht afwachtend bekeken vanwege de bijkomende investering die ermee gepaard gaat. Maar er is hoop. Start-ups in de educatietechnologie rijzen als paddenstoelen uit de grond en kunnen op drie facetten de weg naar meer flexibilisering en individualisering ondersteunen. De meest voorkomende manier waarop technologie wordt gebruikt, zijn de onlineleerplatformen waar al kennis kan worden vergaard en klasbijeenkomsten eerder toepassing zijn dan een louter kennisoverdracht. Bovendien worden die platformen ook stilaan gebruikt om ook vaardigheden aan te leren. Voorbeelden daarvan zijn Udacity, Proversity, Skilltrain en Skillplatform. Elk van die platformen geeft de mogelijkheden om onlinevaardigheden aan te leren die aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt en zetten niet langer alleen in op het aanleren van academische kennis.

Een tweede mogelijkheid bestaat erin virtual reality in te schakelen. Enkele bedrijven gebruiken virtual reality al om werknemers te trainen voor het monteren van motoren, het werken met gevaarlijke materialen als alternatief voor een gesimuleerde omgeving of het aanleren van soft skills. Ten derde wordt in de hr-wereld al veelvuldig gebruikgemaakt van technologie voor de omkadering van leertrajecten. Een voorbeeld is de Kazi-tool die wordt gebruikt bij aanwerving van schoolverlaters. Op basis van een personenprofiel en een werkgeversprofiel worden schoolverlaters optimaal gematcht met hun eerste werkgever. Ook het digitaal opvolgen van welke competenties verworven zijn, zoals via tijdsregistratie, is al in gebruik. Het gebruik van zulke tools ter bevordering van individuele loopbanen is niet ver weg.

Dual leren als levenslange leermethode voor leerlingen en werknemers kan cruciaal zijn om het aantal openstaande vacatures in ons land naar beneden te brengen. We hebben bovendien een arsenaal aan technologische mogelijkheden die individuele trajecten echt vorm kunnen geven. Waar wachten we nog op om een systeem op poten te zetten dat aangepast is aan de 21ste eeuw, waarin coachen, mentoring, technologie en de aanpassing aan snel veranderende behoeften centraal staan? Onze bedrijven en economische prestaties zullen er wel bij varen.

Vickie Dekocker

Doctor in de sociale wetenschappen, Syntra Vlaanderen, schrijft in eigen naam

Auteur van het boek 'Leren Duaal Leren' (verschijnt in januari 2018)