

Leren dual leren: benut het immense potentieel van dual leren

Dekocker, V., & Sodermans, A.K. (2018). *Leren dual leren*. Leuven: Acco.

Recent werden de resultaten bekendgemaakt van de pilootprojecten dual leren. In drie jaar tijd is het aantal leerlingen gestegen tot 1094. Aangezien dual leren een antwoord biedt op de snel veranderende arbeidsmarkt, is het een positief signaal dat het als leerweg niet meer weg te denken is uit ons opleidingslandschap. Maar het potentieel is groot, heel groot. Het is namelijk een leerweg die kan worden gevolgd door verschillende doelgroepen en dat in een veelheid aan contexten. Om dat mogelijk te maken wordt er het best ingezet op verschillende pistes. Het boek 'Leren dual leren', dat begin 2018 werd gepubliceerd bij ACCO, schetst hoe het immense potentieel van dual leren ten volle kan worden benut. Hierbij worden vijf pistes aangereikt: dual leren als leerweg voor elke lerende, technologie maakt gepersonaliseerd leren mogelijk, inzetten op een verdere afstemming met de arbeidsmarkt, cocreatie is een must en financiering als driver. In dit artikel gaan we in op elk van deze pistes.

We zien dat dual leren aan belang wint in het hoger onderwijs in Vlaanderen. Verschillende pilootprojecten zijn immers al van start gegaan. Bij Vives loopt er bijvoorbeeld een duale bachelor elektromechanica en aan de Hogent worden zowel retailmanagement als elektromechanica dual ingericht. Daarnaast biedt de Karel de Grote Hogeschool een duale bachelor chemie aan in samenwerking met de AP Hogeschool en Essencia. Ook het interuniversitaire programma Master in Enterprise Architecture is een duale master waarbij een groot deel van het traject samen met de bedrijfsweld werd opgemaakt en waarbij het traject plaatsvindt binnen bedrijven. Hetzelfde verhaal vinden we terug bij de Masters en alternance: Gestion de la production, Services

généraux, een samenwerking tussen ICHEC, ECAM en Agoria. Steeds wordt het opleidingstraject vormgegeven samen met het bedrijfsleven en bestaat een aanzienlijk deel van het traject eruit dat de werkgever de lerende competenties bijbrengt.

Een groeiend aantal studierichtingen zijn zo opgebouwd dat een groot aandeel van het leren gebeurt bij één of meerdere werkgevers. Het wordt niet beperkt tot (leerplichtige) jongeren of tot de initiële vorming. Ook tijdens de latere fasen van iemands

Dual leren als leerweg voor elke lerende

Ten eerste is het belangrijk om dual leren in de markt te zetten als een leerweg die kan worden gevolgd door verschillende doelgroepen. Dat dual leren gestart is in het secundair onderwijs is een geweldig gegeven. In veel buurlanden wordt dual leren echter als leermethode gebruikt in alle verschillende soorten opleidingen, van secundair over hoger onderwijs tot opleidingen voor werknemers.

Figuur 1.**Duaal leren als leerweg in het opleidingslandschap**

	Voltijdse opleidingen	Duale opleidingen
Secundair onderwijs	✓	✓
Volwassenenonderwijs	✓	
HB05	✓	
Hoger onderwijs	✓	
Universiteit	✓	
Opleidingen werknemers	✓	



leerloopbaan kan duaal leren een hefboom zijn om blijvend de juiste competenties te verwerven. De technologie- en robotiseringsgolven die ons binnenkort zullen overspoelen, zorgen ervoor dat jobs in de toekomst sneller zullen verdwijnen en veranderen. Dat dwingt werknemers om continu en in een snel tempo nieuwe dingen aan- maar ook af te leren. Tevens is er nood aan meer transversale vaardigheden, zoals creatief denken, samenwerken en innoveren, in plaats van aan vakken en jobspecifieke vaardigheden. Via duaal leren komt een lerende in aanraking met de nieuwste technologieën en moderne infrastructuur, en wordt hij of zij uitgedaagd om snel te reageren op actuele problemen. Het is met andere woorden de manier bij uitstek om levenslang te blijven leren.

Technologie maakt gepersonaliseerd leren mogelijk

Als iedere lerende op een gegeven moment in zijn of haar leerloopbaan andere competenties moet verwerven, bijvoorbeeld door een exponentieel veranderende arbeidsmarkt, is er van een standaard leertraject weinig sprake. Gepersonaliseerd leren neemt hier dan het voortouw, maar vaak blijft het de vraag of zo'n gepersonaliseerd traject wel te organiseren valt. Digitalisering en technologie kunnen ons misschien voor grote uitdagingen zetten, maar ze kunnen ook een geweldige facilitator zijn om gepersonaliseerde leertrajecten te ondersteunen. Dat kan op twee manieren: ten eerste door technologie in te zetten als leermethode zelf, wat toelaat om plaats- en tijdsafhankelijk competenties te verwerven of te verbeteren en dat een

oneindig aantal keer. Ten tweede door de omkering van leertrajecten.

Technologie inzetten als opleidingsmethode heeft al twee belangrijke pistes ontgonnen. Online platformen zoals Coursera bieden iedereen de mogelijkheid om toegang te krijgen tot cursussen van topuniversiteiten. Dergelijke platformen bieden ook de mogelijkheid om een online cursus te ontwikkelen in samenspraak met de bedrijfswereld. Competenties die op de arbeidsmarkt of bij de werkgever al belangrijk zijn, maar waar (nog) geen traject voor is ontwikkeld binnen het 'gewone' onderwijs, kunnen zo toch worden aangeboden, aangeleerd en gekwalificeerd. Daarnaast kunnen *virtual reality* (VR) en robotica VR en/of robotica gebruikt worden als instrument om competenties aan te leren en in te oefenen binnen een gesimuleerde werkplek. Het kan daarbij zowel om beroepsgerichte competenties gaan zoals omgaan met gevaarlijk materiaal, als om generieke competenties zoals klantvriendelijkheid.

VR biedt echter veel meer mogelijkheden dan alleen als opleidingsmethode. Zo kan VR worden ingezet om veilig en kosteloos competenties aan te leren binnen gesimuleerde werkplekken en om (reeds aanwezige) beroepsgerichte en generieke competenties te testen in het kader van arbeidsrijpheid. Zo zouden we bijvoorbeeld stressbestendigheid kunnen nagaan met VR door het aantal klanten of orders in de virtuele omgeving te verhogen. Alleen wie dan een bepaald niveau bereikt, wordt toegelaten tot een bepaalde duale opleiding. Op die manier kan VR gebruikt worden in rekrutering en in screeningsprocessen van werknemers of studenten.

Data gebruiken om lerenden (student/werknemer) te matchen met werkgevers kan dan weer een andere opportuniteit zijn. Door kenmerken en indicatoren van beide partijen online te registreren, kunnen individuen ontdekken welk type bedrijf het best bij hen past en kunnen werkgevers zien welke begeleiding ze nodig hebben. Bedrijven verschillen immers in de mate waarin ze formeel of informeel omkadering geven aan een leercultuur. Elke organisatie heeft dan ook een eigen bedrijfscultuur. Digitale matching met behulp van big data biedt daarbij dus ook een mogelijkheid, bijvoorbeeld om (online) profielen te genereren, zowel van individuen als van werkgevers. Beide profielen samenleggen kan de matching aanzienlijk verbeteren, wat de leerkwaliteit ten goede komt en de succesratio van loopbanen maximaliseert. Bovendien kunnen profielen van individuen en bedrijven met elkaar worden vergeleken via big data-analyse van sociale mediakanalen waarop individuen en bedrijven zich kunnen registreren. In het ideale scenario verkrijgt het individu een overzicht van de werkgevers waarvoor hij of zij in aanmerking komt, wat toelaat om vervolgens zelf op zoek te gaan.

Ten slotte kan een individu de technologie gebruiken om zijn of haar eigen competenties in kaart te brengen, op te volgen, te valideren en als het ware in een rugzak mee te nemen tijdens zijn of haar leerloopbaan. Via een e-portfolio, een persoonlijk digitaal dossier, kan elke lerende zijn of haar competentieverwerving ook zelf opvolgen. Daarbij zouden eventueel foto's en video's kunnen worden geüpload. Tot slot zouden in zo'n e-portfolio ook alle vormen van certificeringen mogelijk zijn, zoals attesten, EVC, getuigschriften, deelkwalificaties en diploma's.

Inzetten op een verdere afstemming met de arbeidsmarkt

Een derde piste bestaat uit het creëren van hefboomen binnen duaal leren om een betere afstemming met de arbeidsmarkt te verkrijgen. Naast het potentieel bij bestaande duale richtingen in het secundair is er ook veel vraag naar nieuwe duale richtingen en dat in verschillende vakgebieden, zoals STEM-opleidingen. Nu zijn er van de vijftig richtingen maar vier 'Technische opleidingen' en drie Se-n-Se-opleidingen (secundair na secundair opleidingen) duaal ingericht. Toonaangevende bedrijven zoals

Proximus, Mercedes en Engie alsook het *Global Apprenticeship Network*, waarvan onder andere Adecco Group, IBM en Microsoft lid zijn, hebben veel duale werkplekken ter beschikking en hebben bedrijf- en sectoroverschrijdende noden in kaart gebracht, maar de nodige opleidingstrajecten worden nog niet duaal aangeboden. Het aanbod van duale werkplekken is vandaag dus veel hoger dan het aantal duale opleidingen. Het aantal richtingen uitbreiden, zeker in technische en STEM-richtingen, zou het potentieel van duaal leren dus nog sterk kunnen verhogen.

Hoe komt het dan dat die opleidingen nog niet duaal worden aangeboden? Met andere woorden: hoe selecteren we de trajecten die duaal worden aangeboden? Het startpunt voor alle aanbieders van een duale richting is nu het standaardtraject. In een standaardtraject wordt er vastgelegd welke competenties er verworven moeten worden doorheen het traject en welke competenties respectievelijk bij de werkgever en op school aangeleerd zullen worden. Om een idee te hebben over welke competenties het gaat, wordt vertrokken vanuit een beroepskwalificatie. Een beroepskwalificatie legt vast wat een beginnende beroepsbeoefenaar (bijvoorbeeld een procesoperator) moet kunnen om het beroep uit te oefenen.

Naast die beroepskwalificatie, moet een duaal traject passen in de matrix van het secundair onderwijs. Dat betekent dat alleen de trajecten geselecteerd kunnen worden die passen in een van onderstaande domeinen: Taal en Cultuur, STEM, Kunst en Creatie, Land- en Tuinbouw, Economie en Organisatie, Maatschappij en Welzijn, Sport, Voeding en Horeca. Die beperkte studiedomeinen en de verplichte beroepskwalificatie als instapvoorwaarden beperken de mogelijkheid om duaal leren succesvol af te stemmen met de arbeidsmarkt. Hieronder lijsten we deze beperkingen op:

- Een beroepskwalificatie legt de competenties vast. Snelle wijzigingen van noodzakelijke competenties worden pas reactief aangepast in de beroepskwalificatie die de basis vormt voor een standaardtraject.
- Beroepskwalificaties worden meestal geïnitieerd door één sector. Er zijn echter steeds meer cross-sectorale beroepen, zoals procesoperator met een specialisatie in een bepaalde sector.
- We kunnen nieuwe beroepen steeds moeilijker voorspellen. Door de beperking van een

beroepskwalificatie kunnen nieuwe beroepen pas duaal worden aangeboden wanneer de intentie er is om een beroepskwalificatie te ontwikkelen.

Veel innovatieve trajecten passen niet in de acht studiedomeinen van de hervorming secundair onderwijs, waardoor ze per definitie niet duaal aangeboden kunnen worden. Een eerste belangrijke hefboom om niet langer op te leiden tot één job is de manier waarop de trajecten nu worden vormgegeven in ons onderwijs en opleidingslandschap. Voorbeelden daarvan zijn de beroepsgerichte opleidingen in het secundair onderwijs en in het volwassenonderwijs, en de beroepsgerichte trajecten voor werknemers. Bij ieder traject wordt vooraf volledig bepaald wat er aangeleerd moet worden. De procedures om de inhoud van die leertrajecten te veranderen en op te maken volgen de snelheid van de arbeidsmarkt niet. Exemplarisch daarvoor zijn de trajecten die achterhaald waren voor ze voor het eerst konden worden ingericht. Nochtans bieden buitenlandse voorbeelden inspiratie. In Oostenrijk, bijvoorbeeld, wordt zestig procent van de competenties vastgelegd en wordt veertig procent ingezet voor nieuwe competenties of competenties die nog niet gekend zijn. Een andere mogelijkheid is het gebruik van *trailblazersgroepen* (UK), waarbij bedrijven zich groeperen over de sectoren heen om een opleidingstraject met verstrekkers in te richten. Ook de uitbreiding van de doelgroep biedt opties, aangezien de matrix en de standaardtrajecten niet van toepassing zijn in het hoger onderwijs.

Cocreatie is een must

Cocreatie bouwt verder op het samenstellen van trajecten als een belangrijke hefboom voor een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en is een essentieel onderdeel van duaal leren als leersysteem. Dat we naar een flexibel leersysteem moeten is duidelijk, anders blijven we achterophinken. Cocreatie is daarbij cruciaal, hierbij worden ideeën verder geconcretiseerd door verschillende partners die het proces en de verdere uitwerking van het idee continu samen vormgeven.

Het succes van cocreatie bleek al uit 'Ideaal Duaal', een brainstorm over duaal leren in heel Vlaanderen. Onder meer leerlingen, leerkrachten, mentoren,

werkgevers en sectoren konden ideeën indienen. Ideaal Duaal overtrof alle verwachtingen door meer dan honderddertig ideeën te verzamelen die school en werkplek beter op elkaar afstemmen. Bovendien werd een online community uitgebouwd met meer dan duizend leerlingen en leerkrachten, mentoren, werkgevers en dergelijke meer. Een succesvol leersysteem zal dus alleen overeind blijven als het erin slaagt ruimte te laten om zichzelf telkens opnieuw uit te vinden en bij te sturen, om de snel veranderende omgeving en de verschillende partijen in een cocreatief proces met elkaar te verenigen.

Een van de belangrijkste voorbeelden van cocreatie is de manier waarop de leergemeenschappen van Agoria zijn opgevat. Die kunnen worden omschreven als een groep leraren uit verschillende scholen en technische en HR-medewerkers van bedrijven die face to face worden samengebracht. Het expliciete doel is het duale traject pedagogisch en didactisch vorm te geven, om de leerprocessen van de leerlingen te optimaliseren. De leden van de leergemeenschap starten vanuit het delen van ideeën, inzichten en bestaande materialen, evolueren naar een concrete en praktijkgerichte uitwerking van nieuwe didactische aanpakken, en hebben als doel didactisch leren dat in de praktijk zal worden omgezet.

Financiering als driver

Onafhankelijk van welk financieringsmechanisme wordt gekozen in een leersysteem, het is sowieso een sleutelement om het gedrag van de betrokkenen aan te sturen. De gekozen financiering zorgt voor een stimulus bij de ontvanger in een welbepaalde richting. Bij het vormgeven van een bepaalde incentive moet dus rekening worden gehouden met het gedrag die een bepaalde incentive teweegbrengt.

Er zijn twee knelpunten die de samenwerking tussen aanbieders in het secundair onderwijs momenteel bemoeilijken. Ten eerste bieden sommige aanbieders hun opleidingen modulair aan en andere lineair. Samenwerking realiseren tussen die aanbieders vereist daarom extra afstemming over de opleidingsinhoud. De tweede en belangrijkste oorzaak waarom zo weinig aanbieders geneigd zijn samen te werken ligt aan de financiering. Het

huidige model van aanbodfinanciering is erop gericht de uren en kosten voor één leerling binnen één school te financieren. Daarbij kunnen we nog een onderscheid maken tussen personeelsmiddelen, werkingsmiddelen en omkadering. Bovendien zijn er in de huidige systemen verschillende financieringswijzen.

Aanbieders kunnen wel een beperkt aantal uren overdragen aan elkaar. De huidige regelgeving staat toe dat een voltijdse school en een centrum deeltijds onderwijs via een overeenkomst specifieke afspraken kunnen maken om samen te werken. Om gefinancierde uren over te dragen van de ene naar de andere aanbieder, kan de voordrachtregeling gebruikt worden. Dit houdt in dat bepaalde uren als het ware uitbesteed worden aan een andere instelling. Het nadeel is dat deze regeling gelimiteerd is. De voordrachtregeling kan alleen worden aangewend voor een beperkt aantal uren per week en alleen als er geen eigen leerkrachten zijn die de vakken kunnen geven.

Componentenfinanciering zou de bovenstaande problemen kunnen oplossen en maximale samenwerking stimuleren. Bij componentenfinanciering wordt een duale aanbieder niet gefinancierd per leerling voor het ganse traject, maar voor een deeltaak (component) van duaal leren. Componenten die we daarbij kunnen onderscheiden zijn onder andere algemene vorming, beroepsgerichte vorming, trajectbegeleiding en begeleiding werkplekcomponent. Op die manier kunnen aanbieders gemakkelijker samenwerken en elk een deel van het traject vormgeven. Dat kan leiden tot efficiëntiewinsten en uiteindelijk tot een kwaliteitsvoller duaal systeem. Daarnaast is het ook mogelijk dat aanbieders zich specialiseren in het aanbod. Dit kadert binnen het idee om het opleidingsaanbod provinciaal en regionaal af te stemmen op elkaar, iets wat nu erg weinig gebeurt.

Voor de opleiding van werknemers is de financiering ook cruciaal. De financiering van leren via sectorale opleidingsfondsen en verstrekkers moet opnieuw worden uitgedacht. Steeds vaker worden immers bedrijven opgericht die we niet eenduidig aan een sector kunnen toewijzen of die economische activiteiten uitvoeren die meer dan één sector omvatten. Voorbeelden daarvan vinden we terug in

de farmaceutische industrie, waar laboranten steeds meer kennis moeten hebben van nanotechnologie om analyses uit te voeren. Textielbedrijven maken eveneens in toenemende mate gebruik van kunststoffen. De huidige sectorale invulling komt hier niet aan tegemoet en grote bedrijven verenigen zich om zelf opleidingen te voorzien. In het licht van de technologische ontwikkelingen lijken zowel de sectorale logica en opleidingsfondsen als de paritaire comités achterhaald. Mogelijke alternatieven zijn een globaal fonds waar elke onderneming aan bijdraagt, en leerbudgetten voor werknemers, die dan zelf hun opleidingen kiezen.

De financiering van een leersysteem is dus een cruciale hefboom voor beleidsmakers om gewenste resultaten te bereiken. In Vlaanderen kennen we een aanbiedersgerichte financiering: wanneer een leerling zich inschrijft voor een duale opleiding, krijgt de opleidingsinstelling een bedrag om dat leertraject in te richten (zowel personeel als omkadering). Die financieringsmethode verhindert echter de samenwerking tussen verschillende aanbieders van duaal leren op het terrein. Door de invoering van een componentenfinanciering, waarbij deelaspecten van een duaal leertraject afzonderlijk ingericht en gefinancierd kunnen worden, wordt samenwerking gestimuleerd waarbij aanbieders zich specialiseren in die delen van het traject waarin ze sterk zijn. Een kijk op het nieuwe financieringssysteem van het Verenigd Koninkrijk laat zien dat we een vraaggerichte financiering kunnen realiseren door de middelen niet aan opleidingsinstellingen, maar aan de bedrijven te geven. Op die manier probeert men de mismatch in vaardigheden te beperken.

Duaal leren is uit de startblokken geschoten in Vlaanderen. Om even grote successcijfers voor te leggen als in de buurlanden is het cruciaal dat duaal leren een adaptief leersysteem wordt waarin duaal leren als leerweg voor verschillende lerenden wordt ingezet. Financiering, cocreatie en technologie vormen daarbij drie essentiële aspecten van de omkadering van een dergelijk leersysteem.

Vickie Dekocker
SYNTRA Vlaanderen