

kunnen ook een leercultuur creëren en leren hoe je binnen de organisatie competenties overdraagt. Duaal leren is een katalysator voor de cultuurverandering die elke onderneming zou moeten doormaken. “Duaal leren dynamiseert de onderneming en maakt er een leergierige onderneming van.”

In de scholen zorgt dual learning ervoor dat leerlingen een keuze hebben en een traject kunnen volgen dat past bij de manier waarop ze best leren. Jongeren staan vandaag ook anders in de wereld dan vroeger, geeft Tindemans aan: ze staan met beide voeten op de grond en staan dicht tegen de wereld van de volwassenen. Duaal leren verhoogt ook – “daar bestaan vele studies over” – hun kansen op de arbeidsmarkt.

Hij verwijst naar recent onderzoek van de Universiteit van Amsterdam. Daar onderzocht men het feit dat beroepsgerichte vorming sneller leidt naar werk dan een algemene vorming, maar dat het nadeel is dat vijftigplussers die een beroepsgerichte vorming volgden, wel sneller werkloos worden. Uit gegevens uit verschillende landen blijkt nu dat voor landen met een sterk uitgebouwd dual systeem er géén negatief effect is voor vijftigplussers. Waarom dat precies is, is echter niet bekend, al kunnen we samen met Tindemans wel veronderstellen dat deze mensen beter bij blijven doordat ze ‘goesting’ hebben om te blijven leren – een ‘goesting’ die ze hebben opgedaan tijdens het dual learning.

### Kostprijs

Het kost bedrijven tijd en energie – en dus geld – om jongeren te begeleiden en op te leiden, dat beseft Tindemans ook. “Er zijn studies van professor Dieter Euler, dé expert inzake dual learning, over de kostprijs van dual learning voor bedrijven. Dat is weliswaar een serieus bedrag, maar er is ook een mogelijke winst bij de uiteindelijke aanwerving van de leerling, ook al is die onzeker. Over de jaren heen is het verhaal zeker positief, dat blijkt óók uit dat onderzoek.”

Bedrijven zijn uiteraard geen experts in het omgaan met jongeren, die pubers zijn op het moment dat ze in een dual

traject zitten. De inhoudelijke ondersteuning op dat vlak is een taak voor de sectoren, al wijst Tindemans er wel op dat er instroomselectie is, waarbij arbeidsrijpheid een belangrijk criterium vormt. “Bovendien weten we uit de vroegere vormen van alternerend leren dat leerlingen die zich niet goed voelen in de klassieke, schoolse leerstijl, op de werkplek veel beter leren en juist meer gemotiveerd zijn.”

### Drie evoluties

Wat de toekomst brengt? “Duaal leren in het ASO is niet uitgesloten, al is het niet prioritair opgenomen”, stipt Tindemans aan. “Dé grote beweging in de toekomst zit in het hoger onderwijs en wat nadien komt, het ‘levenslang leren.’ Er zijn al een aantal experimenten gaande aan hogescholen en universiteiten, en er zijn een aantal magnifieke voorbeelden uit het buitenland, zoals aan de Manchester Metropolitan University.”

Een tweede beweging zijn opleidingen over verschillende sectoren heen. Net zoals ondernemingen zelf steeds moeilijker in een vakje te stoppen zijn, zullen ook leerlingen niet langer in één

vakgebied blijven, maar een dual traject volgen in verschillende sectoren.

“Een derde evolutie komt er dankzij de enorme investeringen die vandaag gebeuren in onderwijstechnologie”, vervolgt Tindemans. “Er komt grote verandering, met niet alleen e-learning, maar ook systemen voor opvolging, learning-managementsystemen, technologie om op basis van data voorspellingen over leerlingen te maken en dergelijke meer. Blockchaintechnologie, waar je geen centrale autoriteit meer nodig hebt, maakt het zelfs mogelijk dat ondernemingen onder elkaar diploma’s uitreiken. Je kan jongeren veel beter opvolgen en hen dankzij technologie een begeleiding bieden op basis van veel meer informatie. Vroeger was dergelijke begeleiding onbetaalbaar en dus voorbehouden voor een kleine elitaire groep. Door technologie wordt dat bereikbaar voor iedereen.” ■

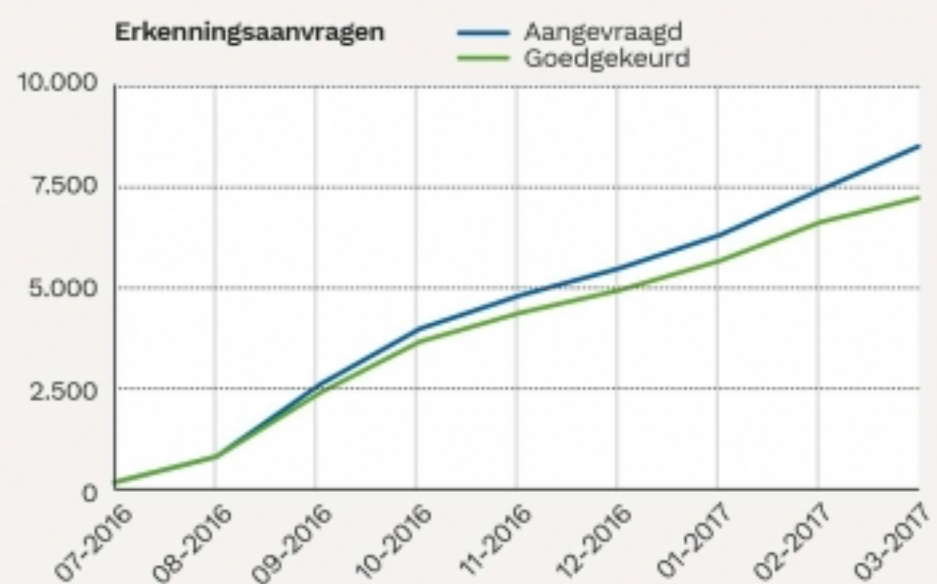
“Dé grote beweging in de toekomst zit in het hoger onderwijs en wat nadien komt, het ‘levenslang leren.’”

### Erkenningsvoorwaarden

Om erkend te worden als werkplek waar leerlingen terecht kunnen, moet een onderneming voldoen aan een aantal eenvoudige voorwaarden:

- 1. Mentor:** de onderneming heeft een mentor die instaat voor de opleiding en begeleiding van de lerende op de werkplek. De mentor is van onberispelijk gedrag, is minstens 25 jaar oud en heeft ten minste 5 jaar praktijkervaring in het beroep.
- 2. Onderneming:** de onderneming kan waarmaken wat in het opleidingsplan van de leerling wordt beschreven. Dat betekent dat zowel de organisatie als de bedrijfsuitrusting adequaat is.
- 3. Stabiliteit:** om zoveel mogelijk te garanderen dat de leerling zijn opleiding kan vervolledigen in een stabiele omgeving, moet de onderneming blijf geven van voldoende financiële draagkracht. De onderneming mag ook geen

veroordelingen hebben opgelopen die de continuïteit in het gedrag brengen.



Meer gedetailleerde informatie op [www.werkplekduaal.be](http://www.werkplekduaal.be).