



## EXECUTIVE SUMMARY

De Vlaamse regering wil via de uitbouw van een stelsel van duaal leren vanaf september 2017 de arbeidsmarktgerichte opleidingen in ons onderwijs opwaarderen. In principe kan je hier niets op tegen hebben en de zaak alleen maar toejuichen. Er dringen zich echter een aantal kritische vragen op.

Hoewel het Vlaamse bedrijfsleven blijkt open te staan voor het concept van duaal leren, is de grote vraag of het bedrijfsleven er ook klaar voor is. Al te gemakkelijk wordt de vergelijking met Duitsland gemaakt. Maar die vergelijking loopt mank. Er is daar niet alleen een serieuze financiële injectie in het systeem door de bedrijven zelf, Vlaanderen is op de eerste plaats een regio van kmo's. Daardoor duiken een aantal praktische vragen op, maar er zijn ook een aantal te vervullen voorwaarden nodig. Wij formuleren in deze nota enkele beleidsvoorstellen die bedrijven kunnen helpen motiveren.

Ten slotte gaan we dieper in op enkele kritische vragen: Is er echt nood aan een nieuw 'systeem'? Moet de modernisering van het secundair niet eerst afgewerkt zijn? Wat met de zwakkere leerling? Zijn de verwachtingen niet te hoog gespannen?

# Het systeem van duaal leren, vloek of zegen?

De jongste jaren beweegt heel wat in het raakvlak tussen onderwijs en bedrijfsleven. Deze inspiratienota neemt de gelegenheid om een van deze evoluties te duiden, maar ook kritisch onder de loop te nemen: de invoering van het systeem van duaal leren.

## 1. Wat is duaal leren?

Bij duaal leren wordt het grootste deel van de competenties op de werkvloer verworven.

Met de uitbouw van een stelsel voor duaal leren wil de Vlaamse regering vanaf september 2017 op de eerste plaats werk maken van de opwaardering van arbeidsmarktgerichte opleidingen binnen het huidig technisch secundair onderwijs (TSO), het beroepssecundair onderwijs (BSO) en het stelsel van 'leren en werken' (cfr. *infra*).

Het duaal leren is bedoeld voor arbeidsrijpe en quasi-arbeidsrijpe jongeren die vrijwillig kiezen voor deze onderwijsvorm. Er wordt naar gestreefd om hen gemiddeld 60 procent van de tijd ervaring te laten opdoen op de werkvloer.

Dit moet een sterke leerweg worden waar jongeren vanaf 15-16 jaar (de tweede graad), naast leren op school, ook kunnen leren op de werkvloer. Waarbij ze een volwaardige onderwijskwalificatie behalen en vlot doorstromen naar de arbeidsmarkt of het hoger onderwijs. Momenteel wordt de invoering voorbereid door tal van proefprojecten en verkennende trajecten. Waarbij alle aspecten worden verkend die relevant zijn om van de werkplek een kwaliteitsvolle leeromgeving te maken (zie kader op pag. 4).

## Werkpleklerin?

Werkpleklerin definieer je het best als een op ervaring gebaseerd leren. Waarbij de leerling zowel algemene als arbeids- en beroepsgerichte competenties verwerft. De problemen uit de (toekomstige) beroepspraktijk vormen daarbij het leerobject. Terwijl de reële arbeidssituatie de leeromgeving is.

In essentie omvat werkpleklerin een ruim concept aan opleidingsvormen waarin onderwijs en werk elkaar treffen. Werkpleklerin bestaat in verschillende namen en vormen. Belangrijk is dat het gaat om leeractiviteiten of het verwerven van competenties in een arbeidssituatie.

Via werkpleklerin krijgen leerlingen een zeer praktijkgerichte opleiding, waarbij de leerling kan proeven van de reële werkomstandigheden in een bedrijf.

**In de centra 'leren en werken'** (deeltijds onderwijs): brugprojecten, deeltijds arbeidscontract, industrieel leercontract...



**In de school:** miniondernemingen, oefenfirma/virtueel kantoor, leeronderneming (een pedagogisch leermodel waarin leerlingen gedurende één schooljaar een zaak opstarten en beheren met de nadruk op creativiteit en zelfsturing)...

**Op de werkvloer (bedrijf):** stageovereenkomst (leerlingen-leerkracht), lessen(reeksen) die doorgaan binnen een bedrijf, individuele opleiding(en) binnen een bedrijf onder begeleiding van een gekwalificeerde werknemer...

**Duaal leren** manifesteert zich als de meest intensieve vorm van werkpleklerin. Daarbij wordt gestreefd naar de verwerving van minstens 50% van de competenties op de werkvloer over de gehele opleiding. De leerling wordt daarbij gecoacht door hiertoe opgeleide werknemers en niet langer door de leraar.

In principe kan je hier niets op tegen hebben en de zaak alleen maar toejuichen. Er heerst bij het beleid en een aantal middenveldspelers dan ook een echte 'hoera'-stemming. Het is echter belangrijk om toch een aantal kritische vragen te stellen en enkele pertinente bedenkingen te formuleren.

## 2. Is het bedrijfsleven hier klaar voor?

Algemene bevragingen laten uitschijnen dat het Vlaamse bedrijfsleven openstaat voor meer duaal leren. Gelukkig! Maar is men er ook klaar voor? Er is nog heel wat werk aan de winkel.

Voor alle duidelijkheid. Het gaat hier niet om een stage. De aanwezigheid van de jongere op de werkvloer is in duaal leren niet meer beperkt tot enkele dagen of enkele weken. Bovendien moet de hoofdmoot van de competenties bijgebracht worden op de werkplek. Een goede begeleiding vraagt dus een flinke tijdsinvestering van de mentor op het werk.

Al te gemakkelijk wordt in verband met duaal leren naar Duitsland verwezen. Maar de vergelijking loopt mank. Daar is er niet alleen een serieuze financiële injectie in het systeem door bedrijven, Vlaanderen is op de eerste plaats ook een regio van kmo's (zie kaderstuk hiernaast).

Onmiddellijk rijzen een aantal praktische vragen:

- Hoeveel leerlingen kunnen in een kmo terecht?
- Is er ruimte om een van de personeelsleden gedeeltelijk vrij te stellen voor de vorming en opleiding van de lerende?
- In kleine bedrijven is 1 stagiair per maand nu al dikwijls een maximum.
- Kunnen alle competenties in dat ene bedrijf bijgebracht worden?

Daarom is het belangrijk dat in de proefprojecten flexibele trajecten met opleidingen in meerdere bedrijven onderzocht worden.

En dan is er de begeleiding op de werkvloer zelf. Er is echt wel nood aan een krachtige leeromgeving met een kwaliteitsvolle begeleiding van de lerenden. Dit veronderstelt niet alleen de aanwezigheid van een mentor-collega die als coach fungeert, maar begeleiding op de werkvloer door een collega met niet alleen vak- maar ook pedagogische bekwaamheid. Er worden dan ook best criteria opgesteld voor de begeleiders. In Duitsland, Nederland en Oostenrijk moeten de mentoren die leerlingen ondersteunen, een cursus volgen. In Duitsland zelfs 100 uur, wat een aanzienlijke investering is voor de werkgevers. Al is een opleiding van een halve dag verre van voldoende.

## 2.1. Samen opleiden op maat

Bij de keuze voor het duaal leren moet altijd vertrokken worden van de onderwijsbehoeften van de lerende, niet van de behoeften van de arbeidsmarkt. De onderwijsopdracht moet ten volle gerealiseerd kunnen blijven, ook als die gedeeltelijk naar de werkvloer verhuist. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is de geïntegreerde vorming. Daarin zijn de vormings- en arbeidsmarktcomponent één geheel. Het zijn geen twee onafhankelijke delen die aan elkaar kunnen worden geplakt. De werkplek is een leerplek!

We mogen ons niet laten verleiden tot een model van duaal leren waarbij directe aansluiting met de arbeidsmarkt centraal staat. De leertrajecten moeten evenwaardig aangestuurd worden door onderwijs en arbeidsmarkt. Een combinatie van algemene en beroepsgerichte vorming blijft nodig. Want de relatie tussen de opleiding en het latere beroep is veel minder sterk dan men vaak laat uitschijnen. Bovendien is wat men vandaag leert dikwijls morgen al niet meer van toepassing. De nadruk bij een technische vorming ligt op creatief en oplossingsgericht denken.

De koppeling aan een leerwerkplek moet kaderen binnen de leerloopbaan van de jongere, waarbij de 'matching' tussen een jongere en een werkgever pas kan gebeuren nadat er beslist is welke leerweg die jongere zal volgen.

## Al te gemakkelijk wordt de vergelijking met Duitsland gemaakt

Vlaanderen is Duitsland niet. Bovendien duurt de opbouw van een dergelijk systeem jaren.

*Enkele verschillpunten met Vlaanderen:*

- ✓ Ausbildung kent in Duitsland een heel lange traditie. Het huidige systeem functioneert al van 1969.
- ✓ Het duaal onderwijs geniet er maatschappelijk aanzien en is populair bij jongeren.
- ✓ Vaak zijn het middelgrote familiebedrijven die meewerken.
- ✓ Er is een intensieve samenwerking tussen ondernemers, scholen, kamers van koophandel en de overheid.
- ✓ De bedrijven streven ernaar om de leerlingen na hun opleiding in dienst te nemen. Niet zelden gaat het om leerlingen van wie een ouder al in het bedrijf werkt.
- ✓ Daardoor krijgen gemiddeld 7 op de 10 leerlingen een job aangeboden van het bedrijf waar ze 'Ausbildung' volgen.
- ✓ In Duitsland wordt zeer veel geld geïnvesteerd door overheid en bedrijven: gemiddeld 17.933 euro per leerling (loon, mentor en voorzieningen). Rekening houdend met de productieve arbeid komt dit neer op een gemiddelde nettokost per leerling van 5.398 euro.

*Er zijn ook pijnpunten:*

- Bedrijven nemen graag de betere leerlingen op.
- Vraag en aanbod van werkplekken sluiten niet altijd goed op elkaar aan.

## Proefprojecten

Momenteel lopen proefprojecten over wat men 4 sporen noemt.

Op het eerste zicht is het positief dat men goed voorbereid en met betrokkenheid van het werkveld het systeem van duaal leren wil invoeren. Maar ook bij de uitrol van deze proefprojecten worden flink wat kritische vragen gesteld, ook door de VLOR en de SERV:

Is de timing van de invoering voor duaal leren (1 september 2017) wel realistisch gezien de timing van de proefprojecten? Moet er niet geschoven worden naar 2018, zodat de conclusies van de proefprojecten ten volle kunnen worden meegenomen? Er kan toch onmogelijk een decreet worden geschreven, terwijl er nog volop proef wordt gedraaid.

Zijn al deze proeftuinen wel nodig? De afgelopen jaren zijn er tientallen projecten rond werkplekleren geweest met best practices in overvloed. Bovendien is er toch de best practice in het huidige DBSO en de leertijd. Soms lijkt het wel dat men het deeltijds onderwijs wil heruitvinden in het voltijds onderwijs. Waarom op de eerste plaats niet terugvallen op de huidige knowhow en de proefprojecten tot de essentiële knelpunten beperken? Er zou veel meer kruisbestuiving moeten zijn.

Daarnaast doemen nu al, in deze vroege fase, heel wat praktische pijnpunten op:

- In sommige opleidingen kan men, omwille van onder andere de uitrusting, onmogelijk 60% opleiding op de werkvloer halen.
- Sommige basisvoorwaarden kunnen niet op de werkvloer worden bijgebracht.
- Wat met de mobiliteit van de leerlingen?
- Binnen spoor 2 worden standaardtrajecten voor leerlingen ontwikkeld die zo gedetailleerd zijn dat ze onhaalbaar zijn voor de jongeren.

*Een overzicht van de proefprojecten vind je op pagina 7.*

Kwaliteit van de begeleiding hangt ook af van de mate waarin men op de werkvloer weet welke zaken de leerling aangeleerd moet krijgen. Positief is alvast de intentie dat de school en de onderneming een opleidingsplan op maat van de jongere zullen moeten uitwerken, gebaseerd op een standaardtraject.

Daarnaast is er niet alleen nood aan opvolging van de opleiding in het bedrijf. Ook een erkenning van bedrijven via een efficiënte erkennings- en certificeringprocedure is een noodzaak. Met als centrale vraag: kunnen de competenties er aangeleerd worden?

### 2.2. Voldoende tewerkstellingsplaatsen?

Zonder voldoende tewerkstellingsplaatsen kan het duaal leren niet georganiseerd worden. De realiteit leert ons dat niet alle jongeren in het stelsel 'leren en werken' een tewerkstellingsplaats vinden en dat er zich nu al in een aantal sectoren problemen stellen voor het vinden van stageplaatsen, zeker in regio's met een hoge jeugdwerkloosheid. Zich zorgen maken om een voldoende groot aanbod aan tewerkstellingsplaatsen is dus zeker geen negativisme.

Zorgen voor tewerkstelling voor elke jongere zal extra initiatieven vergen. Want een brede implementatie van het duaal leren vraagt nog eens extra opleidingscapaciteit bij de bedrijven. En men moet zeker voorkomen dat er onvoldoende opleidingscapaciteit overblijft voor de leerlingen die niet in de duale leerweg zitten. Er zijn immers nog vormen van werkplekleren die worden ingezet om leerlingen competenties bij te brengen die ze op school alleen niet kunnen verwerven. Zo niet dreigt de voltijdse leerweg in te boeten aan kwaliteit, omdat de leerlingen verstoken blijven van de noodzakelijke inbreng van bedrijven om hun leerdoelen te realiseren.

Verder is het niet alleen belangrijk voldoende tewerkstellingsplaatsen te vinden, men moet ook voorkomen dat bedrijven na een paar jaar afhaken.

### 2.3. Beleidsvoorstellen om bedrijven te dynamiseren

Enkele voorstellen die bedrijven kunnen motiveren:

- Voorkom potentiële drempels zoals extra plan- of administratieve lasten, ingewikkelde statuten...
- De jongere moet goed voorbereid zijn op de werkervaring. Een goede basisopleiding is onontbeerlijk.
- Er moet duidelijkheid zijn over wat duaal leren verwacht van het bedrijf.
- Zorg, zoals in de meeste landen, voor een subsidiesysteem waarbij de werkgevers een financiële tegemoetkoming krijgen, vooral voor het begeleidingsaspect.
- Ontwikkel een degelijk intermediair niveau als informatiepunt en ondersteuning voor bedrijven. Met bijzondere aandacht voor de kmo.

## Het huidig systeem leren en werken

Het stelsel van leren en werken combineert, voor elke individuele jongere, een component 'leren' en een component 'werkplekleren'.

Deeltijds leren en werken kan vanaf 16 jaar, of zelfs vanaf 15 voor wie de eerste 2 leerjaren van het voltijds secundair onderwijs volledig heeft doorlopen (geslaagd of niet). Via 'leren en werken' kan je beroepsgerichte certificaten en studiebewijzen behalen en zelfs een diploma secundair onderwijs. Er bestaan diverse systemen.

### 1. Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)

In het deeltijds beroepssecundair onderwijs krijg je twee dagen per week les in een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO). Dat is het gedeelte leren. Het gedeelte werkplekleren hangt af van het resultaat van een screening. Dat kan zijn:

- Echte arbeidservaring op een werkplek.
- Brugproject: voor wie bereid is om te werken, maar ook nog attitudes en vaardigheden verder moet ontwikkelen.
- Voortraject: een specifieke opleidings- en begeleidingsmodule voor jongeren met ontoereikende attitudes en vaardigheden.
- Persoonlijk ontwikkelingstraject (POT): voor kwetsbare jongeren in problematische situaties.

Het DBSO wordt geleidelijk omgevormd van een lineair naar een modulair systeem, waarbij leertrajecten opgedeeld zijn in modules. Een afgelijnd geheel van modules vormt een opleiding.

### 2. Leertijd

Je kan je als leerjongere inschrijven in de leertijd. Je volgt dan les op een SYNTRA-campus. Dat is een centrum voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen.

## 3. Beleidsaanbevelingen om gevaren te counteren

Duaal leren moet leiden tot opwaardering van het huidige stelsel 'leren en werken' en andere vormen van beroepsgericht onderwijs. Want er zijn inderdaad wel een aantal knelpunten. Zo is het deeltijds onderwijs nu nog te veel de laatste trap in het waterval-systeem binnen ons secundair onderwijs, een laatste kans. En vinden niet alle jongeren een tewerkstellingsplaats. Bovendien laat de begeleiding op de werkvloer soms te wensen over...

### 3.1. Lessen op de werkvloer in plaats van duaal leren?

De problemen die zich heel specifiek in het systeem van 'leren en werken' voordoen, worden nu aangegrepen om onmiddellijk ook de arbeidsmarktgerichte studierichtingen in het voltijdse TSO en BSO te vatten. Sommigen stellen dan ook openlijk vragen bij de noodwendigheid hiervan: "Zijn deze leerlingen nu niet goed voorbereid op de arbeidsmarkt? Is hun mismatch op het vlak van vaardigheden dan zo groot? Is er werkelijk een gigantische kloof tussen de leerinhoud en het beroepsprofiel?" Met andere woorden, is de urgentie van die mate dat TSO en BSO onmiddellijk mee in het badwater moeten?

En kunnen de knelpunten die er nu zijn — in de overgang onderwijs-bedrijfsleven — niet opgelost worden met een vorm van lessen op de werkvloer waar de leerkracht nog altijd de leerling coacht?

Dit houdt een aantal wins in:

- de leerling is zeker van goede pedagogische begeleiding
- de leerkracht houdt voeling met het bedrijfsleven
- het leerproces blijft eenduidig

Is er echt nood aan een nieuw 'systeem'?

### 3.2. Eerst modernisering secundair onderwijs

De invoering van het systeem van duaal leren gebeurt zonder dat de definitieve krijtlijnen voor de modernisering van alle graden van het secundair onderwijs vastgelegd zijn. Zonder dat er gewerkt wordt aan een betere oriëntering, studiekeuze... Nochtans is een dergelijk breder kader onontbeerlijk. Dat is een gemiste kans. Men laat momenteel verschillende scenario's open voor de al dan niet integratie van de bestaande structuren (voltijds secundair onderwijs, deeltijds beroepssecundair onderwijs en de leertijd) in het systeem van duaal leren. Hoever zal de integratie gaan tussen het huidige 'leren en werken' (DBSO en leertijd) en het voltijds secundair onderwijs?

Nu al blijkt dat de voorziene start van het decreet (1 september 2017) waarschijnlijk niet haalbaar zal zijn voor TSO en BUSO. Het betrekken van DBSO en de leertijd komt er voorlopig ook niet. Het nieuwe duaal leren blijft dus over verschillende onderwijsvormen verspreid. Wat onmiddellijk een afzwakking van het concept betekent.

Positief is wel dat men het aanbod van BSO, DBSO en de leertijd wil terugbrengen tot een 80-tal studierichtingen. Nu zijn dat er bijna 600. Misschien valt te overwegen om nog een stap verder te gaan en het beroepsgerichte onderwijsaanbod (studierichtingen) af te stemmen op de regionale of provinciale arbeidsmarktbehoeften in Vlaanderen.

### 3.3. Wat met de zwakkere leerling?

Bovendien mag het duaal leren zeker niet leiden tot een dualisering van het arbeidsmarktgericht onderwijs. Waarbij het voltijds onderwijs een soort van kwalitatieve B-stroom wordt waar ook nog een breed scala aan jongeren terug te vinden is: van nog te oriënteren jongeren tot niet-arbeidsmarktrijpe leerlingen of een opvangsysteem voor wie slecht presteert in het duaal systeem... Dit zou pas een stap achteruit betekenen!

Jongeren die in het huidig stelsel van 'leren en werken' nog niet arbeidsmarktrijp zijn en nu bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelingstraject (POT) volgen, kunnen zoals de zaken nu voorliggen, enkel nog kiezen tussen duaal leren — waar ze niet aan toe zijn — en voltijds onderwijs, waar ze nog minder aan toe zijn.

Duaal leren is heel specifiek gericht op jongeren die arbeidsrijp of quasi-arbeidsrijp zijn. Voor jongeren die dus leermoe of niet arbeidsrijp zijn, wordt een zogenaamd NAFT-traject voorzien (naadloze flexibele trajecten onderwijs-welzijn). Waarbij die jongeren in een welzijnstraject worden gedropt, waar de link met leren en werken echter voor een groot stuk zoek is. Er moet hierover dringend meer duidelijkheid komen, gezien de huidige flexibele trajecten binnen 'leren en werken' worden afgebouwd. Anders vallen deze zwakkere jongeren uit de boot.

### 3.4. Duaal leren: niet alles zaligmakende oplossing

We mogen ook niet denken dat we met de invoering van het duaal leren onmiddellijk een aantal andere complexe knelpunten gaan oplossen. Zoals de ongekwalificeerde uitstroom, een sterker functionerende arbeidsmarkt, meer technisch geschoolde profielen of een beter imago van technische opleidingen, een grotere instroom in het nijverheidstechnisch onderwijs... Dat is te simplistisch. Integendeel, want ook de opleiding in een bedrijf zal ouders ervan weerhouden om te kiezen voor nijverheidstechnisch onderwijs. Daarvoor dringen zich andere maatregelen op.<sup>1</sup>

## Referenties

Advies conceptnota 'Duaal leren. Een volwaardige kwalificerende leerweg', Raad Secundair Onderwijs, VLOR, Brussel, 12 maart 2015.

Advies Conceptnota Duaal leren, SERV, Brussel, 16 maart 2015.

Advies over de tijdelijke projecten duaal leren, Raad Secundair Onderwijs, VLOR, Brussel, 18 februari 2016.

Advies Schoolbank op de werkplek, SERV, Brussel, 22 februari 2016.

## Een overzicht van de proefprojecten:

- *Spoor 1:* Werkplek 21 - Syntra Vlaanderen (september 2015-februari 2017): Centraal staan twee doelstellingen: de kwaliteit verbeteren (een kwalitatief leerpad op de werkplek uitstippelen) en de kwantiteit verhogen (zorgen voor meer en duurzame leerwerkplekken).
- *Spoor 2:* Schoolbank op de werkplek - Departement Onderwijs (september 2015 – augustus 2018): Zeven studierichtingen worden volledig duaal georganiseerd:
  - chemische procestechnieken (Se-n-Se)
  - elektromechanische technieken (3de graad TSO)
  - elektrische installaties (3de graad BSO & DBSO)
  - haarverzorging (idem)
  - ruwbouw (idem)
  - zorgkundige (3de jaar derde graad BSO & DBSO)
  - groenaanleg en -beheer (BUSO OV3)
- *Spoor 3:* 22 ESF-projecten met focus op toeleiding, screening, intake, matching...
- *Spoor 4:* 8 niet-gefinancierde projecten met focus zoals bij spoor 3.

1 Huyghe (S.), Onderwijs en arbeidsmarkt: een mismatch?, Beleidsnota 66, Wilrijk, VKW, 2013.

Advies voor het voorontwerp van decreet over het statuut duaal leren, Raad Secundair Onderwijs, VLOR, 17 maart 2016.

Beleidsbrief onderwijs 2015 – 2016.

Duaal leren. Een volwaardige kwalificerende leerweg – conceptnota bis, Vlaamse overheid.

Pinxten Wouter, Rapport met beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053 'Naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen, Departement Werk & Sociale Economie, 2015.

### **Afkortingen:**

ASO:	Algemeen Secundair Onderwijs
BSO:	Beroepssecundair Onderwijs
BUSO:	Buitengewoon Secundair Onderwijs
DBSO:	Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs
POT:	Persoonlijk ontwikkelingstraject
SERV:	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Se-nSe:	Secundair na Secundair (de vroegere 7de specialisatiejaren TSO)
TSO:	Technisch Secundair Onderwijs
VLOR:	Vlaamse onderwijsraad

**Auteur:** Serge Huyghe  
**Eindredactie:** Isabelle Verlinden  
**Vormgeving:** Lieve Swiggers  
**Foto:** istockphoto.com  
**E-mail:** serge.huyghe@etion.be  
**Website:** www.etion.be  
**V.U.:** ETION Ledenwerking vzw