

Tussentijdse evaluatie na 2 jaren proeftuin dual leren: opportunities en knelpunten vanuit het voltijds secundair onderwijs

Duaal leren: een keuze?

Onze samenleving staat vandaag voor een aantal bijzondere uitdagingen. Uitdagingen die sterk bepalend zullen zijn voor onze verdere groei als innovatieve en steeds meer verduurzamende maatschappij. Er dreigt een groot tekort aan talenten te ontstaan die de steeds meer prangende vraag naar gespecialiseerde en breed onderbouwde technici kan invullen. Weinig jongeren daarentegen maken vandaag zelf de keuze voor het aanleren van een technisch uitvoerend beroep. Veel heeft te maken met het negatieve sociale imago van de huidige BSO- en TSO-onderwijsvormen. Desondanks stijgt de complexiteit van alle technische beroepen zienderogen. De nodige mix aan competenties van praktische vaardigheden, basiskennis van de meest uiteenlopende technische componenten die men zich kan inbeelden als bouwstenen voor de hedendaagse kwaliteitseisen en normen (denk ter illustratie maar aan de autosector), de nodige methodologische competenties om diagnoses te stellen in de meest complexe systemen, en tot slot, het brede spectrum aan attitudes waarbij steeds hogere verwachtingen worden gesteld omwille van juridische, commerciële, kwalitatieve en administratieve ontwikkelingen, overstijgen al gauw het doembeeld van deze negatieve perceptie voor wie de moeite doet dit even te overzien. Voor scholen is het bijzonder moeilijk gelijke tred te houden met al deze nieuwigheden. Niet uit onwil, maar voornamelijk door gebrek aan financiële draagkracht en expertise in de veelvuldigheid aan nieuwe innovatieve domeinen die ten tonele verschijnen. Leerlingen leren bovendien veel sneller en efficiënter in reële en uitdagende contexten wat de motivatie binnen het leerproces sterkt bevordert.



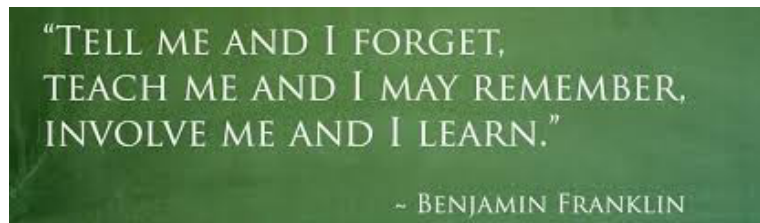
Samen onderwijs maken

Bedrijven bouwen steeds meer expertise op in technologische ontwikkelingen en dienen heer en meester te zijn over de moderne innovatieve technieken om hun marktpositie te versterken. Wie kan, beter dan de sector zelf, mee een oplossing bieden aan de steeds grotere kloof tussen onderwijs en bedrijfswereld? Duaal leren kan, mits het juiste engagement van alle betrokken partijen, een antwoord bieden op deze belangrijke 'dualiteit'. Bedrijven hebben immers de nodige hightech expertise. Onderwijsinstellingen beschikken over de vereiste pedagogische vaardigheden en hebben ervaringen opgebouwd om, vanuit een optimale begeleiding, jongeren maximaal te laten ontplooiën binnen de complexe wereld van vandaag waar niet alleen beroepscompetenties, maar ook nieuwe vaardigheden als onder meer (wereld)burgerzin crucialer worden.

Scholen en ondernemingen beschikken samen over de juiste ingrediënten om onze toekomstige samenleving te voeden. 'Samen onderwijs maken' is dus onontbeerlijk als kwaliteitscomponent binnen dit hele ontwikkelingsproces. Scholen leren van bedrijven,

bedrijven leren van scholen. Beiden groeien maximaal naar elkaar toe en creëren win-win situaties op velerlei domeinen.

Duaal leren kan, mits de juiste modaliteiten, een krachtige hefboom betekenen voor de uitdagingen van morgen. De technologische evolutie binnen bedrijven kan als katalysator fungeren als opwaardering voor het imago van technische opleidingen (waarin we hier voor alle duidelijkheid ook de traditionele beroepsopleidingen verstaan).



Basisbouwstenen en bedreigingen voor een succesvolle uitbouw van duaal leren

Screening

Jongeren hebben vanaf het 5de leerjaar in het voltijds secundair onderwijs de keuze om hun opleiding in een duaal of traditioneel (lineair) traject te lopen. Bepalend voor de keuze is het advies 'arbeidsrijpheid' dat de jongere meekrijgt aan het einde van de 2de graad secundair onderwijs. Jongeren moeten zelf ook 'arbeidsbereid' zijn om in het duale traject te volharden. Aan de basis van het advies arbeidsrijpheid ligt een hele screening procedure. Onze school hanteert hiervoor het ICE-model van het GO!, wat staat voor intake, casussen en exploratie. Leerlingen worden ter voorbereiding op hun keuze voor duaal leren onderworpen aan een vorm van intake(gesprek), een aantal reële casussen die ze moeten beoordelen (al dan niet aan de hand van een digitale tool) en een korte exploratiestage van 3 dagen op een werkplek. Deze 3 elementen samen bepalen het advies 'arbeidsrijpheid' wat na de delibererende klassenraad van het 4de jaar aan de jongere wordt meegedeeld. Een degelijke screening en correct eindadvies zijn bepalende factoren voor een verder succesvol verloop in het duale leertraject.

Matching

Na de screening en bij positief eindadvies (doch niet bindend) dient de leerling gekoppeld te worden aan een onderneming, wat in vakjargon onder de naam 'matching' doorgaat. Ondernemingen die deel willen nemen aan de duale leervorm dienen vooreerst erkend te worden als duaal leerbedrijf. Elk duaal leerbedrijf heeft minstens één mentor onder wiens hoede de jongere zijn opleiding zal genieten. Het is de sector die de verantwoordelijkheid opneemt op de bedrijven te erkennen. Voorwaarden betekenen hier onder meer: ervaring en maturiteit van de mentor, solvabiliteit van het bedrijf, vrij van (eerdere) gerechtelijke procedures, activiteiten in lijn met de te erkennen duale opleiding, veilige werkomgeving, etc. De meeste sectoren leggen bovendien als voorwaarde voor erkenning een mentoropleiding van één dag op om de belangrijkste aspecten en pedagogische vaardigheden binnen het duale traject over te maken. De ervaring leert ons dat een optimale match tussen lerende en mentor, de succeservaring van het duale leertraject sterk bevordert. Persoonlijkheidskenmerken van beide partijen, wederzijdse verwachtingen en specifieke interesses zijn slecht enkele parameters die een aandeel hebben in dit matching proces.

Bedrijven genieten een RSZ-korting van ongeveer 800 euro per kwartaal wanneer een duale leerling onder de arm genomen wordt, mits er voldaan wordt aan een aantal minimale voorwaarden. Een kleine bedenking hierbij is dat deze financiële stimulans in het voordeel van het bedrijf uitdraait. De mentor zelf ervaart doorgaans extra werkdruk door het opnemen van zijn bijkomende pedagogische rol. Het risico heerst hierbij dat de mentor, zonder duidelijke afspraken in het bedrijf zelf, een beetje in de kou blijft staan. Om een duurzame en kwalitatieve uitwerking te garanderen, dienen er dus ook op dit niveau duidelijke afspraken gemaakt te worden.

Lange termijn visie

Als bedrijf kiezen voor duaal leren betekent investeren in de toekomst. Jongeren die goed meedraaien en de kans krijgen veel en breed te leren, maken meestal erg veel kans op rechtstreekse tewerkstelling bij het bedrijf waar ze hun duale traject doorlopen. Bedrijven kunnen reeds van jonge leeftijd de juiste innovatieve technieken aanleren zodat de inlooptijd na indiensttreding drastisch geminimaliseerd wordt. De kans dat de jongere tussen afstuderen en effectieve tewerkstelling alsnog voor een andere toekomst kiest (waar het bij het huidige systeem al weleens misloopt binnen een aantal sectoren), wordt sterk geminimaliseerd. Belangrijk hierbij is dat de bedrijven de begeleiding en opleiding van de jongere als een lange termijninvestering beschouwen. Bedrijven participeren op deze wijze aan de uitbouw van kwalitatief sterk opgeleide technici binnen de eigen sector. Al zal de jongere ingezet worden in een reële werksituatie (en na verloop van tijd ook een economische waarde krijgen), het accent op de 'leercomponent' blijft cruciaal om een kwaliteitsvolle invulling van het duale systeem te garanderen. Hierbij dient bewaakt te worden dat de jongere deel kan en mag uitmaken van het totale competentiebeeld binnen het omschreven duale leertraject. Het dient geen betoog dat jongeren inzetten om pure economische redenen niet bijdraagt tot een lange termijnoplossing binnen de sectoren. Het is aan de trajectbegeleider van de school om dit proces kwalitatief te bewaken door planning en evaluaties samen met de mentor hand in hand te overlopen. Dit op basis van zeer frequente werkplekbezoeken (om een minimale kwaliteit van het begeleidingsproces te garanderen, wordt naar onze overtuiging en tussentijdse ervaring gestreefd naar één werkplekbezoek per 2 weken per leerling). Loopt het op de werkplek minder met een bepaalde competentie, dan volgt er specifieke bijsturing in de school. Ook wanneer niet alle competenties op één en dezelfde werkplek aan bod kunnen komen, dienen de overige competenties op school aangeleerd te worden.

In een volgende en meer mature fase van het duale leersysteem zou de uitbouw van een carrousel aan leerbedrijven binnen één duaal leertraject van een jongere een sterke meerwaarde kunnen betekenen, gezien de totaliteit aan competenties in heel wat gevallen niet binnen éénzelfde bedrijf aan bod kan komen. Men wil immers ook voorkomen dat jongeren in sommige gevallen een te enge opleiding gaan genieten, gepaard aan de specialisatie of eigenheid van één welbepaalde onderneming. In deze prille fase van het duale leersysteem wordt vastgesteld dat ondernemingen minder bereid zijn om in een carrouselvorm in te stappen, vooral uit vrees om de geïnvesteerde opleiding van de jongere te verliezen wanneer hij/zij naar een volgende werkplek zou doorschuiven. In een aantal Europese landen waarbij het duale systeem al langer bestaat, blijkt deze vrees minder aan de orde. Voor elke leerling die doorschuift naar een volgende werkplek, komt meestal ook een nieuwe leerling in de plaats. Men krijgt aldus een breder potentieel over te vloer om later eventueel uit te selecteren in aanwervingsfase.

Parallele leerwegen

Niet alle leerlingen zijn op het einde van de 2de graad arbeidsrijp. Daarom pleiten wij als voltijdse school om de lineaire (traditionele) onderwijsvorm parallel naast de duale leervorm aan te kunnen blijven bieden. Leerlingen moeten de mogelijkheid hebben om ook in latere fase van het schooljaar in te stappen in de duale leervorm (of zelfs nooit) of uit de duale leervorm terug te keren zonder hun slaagkansen door uitval uit het duale systeem te bemoeilijken. De dagdagelijkse organisatie van deze mogelijkheid vereist echter in dat geval bijkomende omkadering (momenteel wordt in het ontwerpdecreet geen bijkomende omkadering gespecificeerd voor de duale leervorm). Voor elke leerling die voltijds op school blijft is een equivalent aan uren leerkracht op school nodig (als eerder constante waarde). Ter illustratie: 5 of 7 leerlingen op school maken weinig tot geen verschil uit aan nodige omkadering. Hoe hoger de verhouding aan duale leerlingen echter, hoe meer tijd er bijkomend aan trajectbegeleiding gespendeerd moet worden, mits er meer werkplekbezoeken gedegen moeten uitgevoerd worden. Scholen kunnen door doordachte structuren hier wel deels aan tegemoetkomen (door samenzettingen, etc), maar een volwaardig parallel leertraject kan zelden kwalitatief uitgevoerd worden zonder een minimale bijkomende omkadering aan bijkomende uren leerkracht binnen dit parallelle aanbod. Vanuit de filosofie dat elk individu maximale kansen moet krijgen om zich optimaal te ontplooiën binnen een gedifferentieerd kader, betekent deze voorlopige inkleuring van decreet een gemis aan ondersteuning en dit ten koste van de basis onderwijskwaliteit van elke individuele lerende.

Trajectbegeleiding

Leerkrachten uit het voltijds secundair onderwijs krijgen met de organisatie van de duale leerweg een (deels) nieuwe rol toebedeeld. Naast de beperkte klassieke lessen die op de school nog doorgaan, zal een (vak)leerkracht samen met de mentor van het bedrijf de inhoud en kwaliteit van de opleiding moeten bewaken. Dit betekent regelmatige overlegmomenten op de werkplek waar planning en evaluaties van de aan te leren competenties aan bod dienen te komen, evenals het welbevinden van lerende en mentor binnen deze nieuwe leervorm die van beide partijen een sterk engagement vereist. Het is belangrijk dat de trajectbegeleider een overzicht bijhoudt van de reeds aan bod gekomen competenties en de nog in te plannen doelstellingen. Ook de evaluatie van competenties dienen opgemaakt te worden in een eerlijke en pedagogische correcte sfeer. Onze aanbeveling gaat uit naar het werken met observatiefiches die na bespreking en meerdere observatiemomenten op een evaluatie uitgeven. Differentiatie en remediëring zijn aspecten die zowel op de werkplek als school opgenomen dienen te worden. Het is daarbij zeer belangrijk dat de trajectbegeleider het leerbedrijf grondig kent. Van voorafaan moet goed ingeschat worden welke competenties op de werkplek aan bod zullen komen. De gaten dienen op school of binnen een volgend leerbedrijf ingevuld te worden. Deze afspraken worden opgenomen in het verplichte opleidingsplan. Zoals eerder aangegeven, blijkt de laatste organisatievorm nog moeilijk op dit ogenblik.

Schoolvakanties en vakantiejob

Om duaal leren binnen het voltijds onderwijs een kans op slagen te bieden, dienen de schoolvakanties bewaard te blijven. Leerlingen ontvangen weliswaar een financiële compensatie in het duale stelsel, maar blijven tegelijk ook jongeren die in een zeer belangrijke fase van hun ontwikkeling zitten. Het wegnemen van de schoolvakanties binnen het voltijds

onderwijs, zal naar onze inschatting en eerste peilingen, de motivatie voor en toestroom naar het duale stelsel volledig ondermijnen. Het is belangrijk dat de jongere in dit stadium beschouwd wordt als een lerende met een evenwaardige positie aan een leerling voltijds onderwijs uit een andere onderwijsvorm of studierichting (bv. ASO). Het verdwijnen van de schoolvakanties zal het imago en de bewuste keuze voor technische opleidingen drastisch verminderen. Het is bovendien belangrijk dat de leerling in de vakantieperiode de mogelijkheid behoudt vakantiewerk te doen bij een werkplek naar keuze. Het ontwerpdecreet laat momenteel geen vakantiejob toe op dezelfde werkplek waar de leerling doorheen het jaar het duale traject doorloopt. Dit belemmert de vrije keuze van de jongere en remt de toestroom en behoud van talent binnen de eigen sector. Het risico is immers reëel dat de leerling uit de sector verdwijnt, wat momenteel een pijnpunt is.

Verzekeringen

Leerlingen vallen wat betreft verzekering voor zowel de school- als werkplekcomponent volledig onder de verzekering van de onderneming. Heel wat bedrijven ervaren dit als onterecht en vrezen voor toename aan premies wanneer bv. een leerling op weg van school naar huis een ongeval krijgt. Bovendien zijn in sommige grotere bedrijven de ongevallenstatistieken gekoppeld aan incentives of bonussen waardoor deze bedrijven weinig geneigd zijn in het duale systeem in te stappen.

Investerings van bedrijven

Heel wat bedrijven worstelen vandaag (terecht of onterecht) met de dualiteit tussen investeren in opleiding (lange termijn visie) en onmiddellijke commerciële belangen om concurrentieel te blijven (korte termijn visie). Niet elk personeelslid beschikt immers over de nodige competenties om als mentor op te treden. Heel wat bedrijven staan door zware concurrentie onder hoge druk waardoor minder makkelijk middelen (mentoren) kunnen vrijgemaakt worden. Veelal moet een personeelslid deels vrijgesteld worden om de duale leerling te begeleiden. Voor heel wat kleine tot middelgrote bedrijven betekent dit een beduidende investering die meestal direct impact heeft op de omzet van de onderneming. Voor dergelijke bedrijven is het niet steeds evident om bewust de keuze te maken voor instap in het duale stelsel. Niet alleen dus de financiële vergoeding die gepaard gaat met het duale leertraject (om en bij de 500 euro op maandbasis), maar ook de nodige tijdsinvestering doet heel wat bedrijven momenteel nog twijfelen om te kiezen voor duaal leren. Ook de oplopende administratieve lasten bij de opstart bemoeilijken ten eerste de toetreding van eerder kleine bedrijven tot duaal leren. De hoge werkdruk en de eigenheid van zeer kleine ondernemingen (met gebrek aan dagdagelijkse administratieve ondersteuning) bemoeilijkt de tijd die vrijgemaakt kan worden voor de erkenning en opstart als duaal leerbedrijf. Het is zeer belangrijk dat kleine zelfstandigen voldoende ondersteuning krijgen vanuit de sectoren, maar ook dat de administratieve lasten tot een minimum beperkt blijven. Bovenstaande belemmeringen resulteren in het feit dat ondanks zeer intensieve inspanningen weinig bedrijven in een aantal specifieke sectoren erkend geraken of tijd vrijmaken om het systeem te leren kennen en in te stappen. Het matchen van de leerlingen bleek desondanks de zeer intensieve zoektocht naar voldoende werkplekken een moeilijk gegeven binnen de proeftuin door gebrek aan voldoende erkende bedrijven.

Schoolse administratie (als overkill)

Ook binnen de school lopen de administratieve lasten hoog op (met sterke pieken bij de opstart). Heel wat identieke gegevens moeten naar verschillende kanalen in verschillende formaten doorgegeven worden, waardoor heel wat kostbare tijd verloren gaat binnen een doorgaans zeer beperkte tijdspanne voor de administratieve opstart van het duale traject voor elke individuele leerling. De verloren tijd gaat ten koste van nodige begeleiding bij opstart van de duale trajecten op de werkplek en het sensibiliseren en zoeken van bijkomende duale ondernemingen om leerlingen beter te kunnen matchen aan bedrijven. Wij pleiten als school voor een centralisatie van gemeenschappelijke gegevens die toegankelijk zijn voor alle betrokken partijen.

Risico op wildgroei van duale tools binnen één school

Een aantal sectoren zetten sterk in op de ontwikkeling van allerlei geautomatiseerde tools die het duale leerproces faciliteren. Op zich een situatie die we vanuit het onderwijs alleen maar kunnen toejuichen. Het wordt moeilijker wanneer binnen één school verschillende studierichtingen vanuit de sectoren verschillende tools beginnen te hanteren. De trajectbegeleiders uit de verschillende afdelingen van de school bewandelen hierdoor verschillende paden waardoor expertiseopbouw en het delen van ervaringen bemoeilijkt worden binnen één en dezelfde school. Een aanbod aan degelijke tools is zeker een pluspunt, maar men dient te bewaken dat bepaalde lijnen over de duale afdelingen heen parallel blijven lopen waar mogelijk en wenselijk.

Maatschappelijke perceptie

Duaal leren kan een sterke hefboom betekenen als opwaardering voor technische opleidingen. Zie het eerder betoog. In de laatste persberichten wordt echter verschillende malen de nadruk gelegd dat duaal leren een oplossing is voor leerlingen die met schoolmoeheid te maken hebben. Dit geeft een zeer pejoratieve maatschappelijke perceptie van dit potentieel krachtige leersysteem. Duaal leren kan zeker een oplossing zijn voor leerlingen die de schoolbanken en de schoolse regels beu zijn, maar is veeleer een kans om technische opleidingen in een positiever daglicht te stellen door de innovaties en reële contexten die in de school moeilijk aan bod komen, korter bij de leerlingen te brengen. Het is dus belangrijk dat duaal leren een summum voor technische opleidingen kan worden waarbij veel meer sterkere technische talenten gevormd kunnen worden dan ons onderwijssysteem momenteel kan ondervangen binnen de huidige tendensen van hoogtechnologische innovatie. Technische opleidingen en beroepen moeten dringend opgewaard worden en niet verder gestigmatiseerd worden als een oplossing binnen het bestaande watervalstelsel.

Opportunititeit voor gemotiveerde bewuste technische talenten

Bedrijven kunnen veel sneller participeren in de opleiding van gemotiveerde technische talenten die bewust kiezen voor een technische opleiding. Tot voor de duale proeftuinen bestonden er slechts alleen stages voor de leerlingen uit het voltijds secundair onderwijs. Het doel van een stage lag er in de eerste plaats in de jongere kennis te laten maken met een bedrijfsomgeving. Aan de hand van stageactiviteitenlijsten werd duidelijk gemaakt aan welke werkzaamheden de jongere kon deelnemen, maar de stagecomponent was eerder beperkt in omvang. De klemtoon binnen een stageomgeving lag minder op het aanleren van competenties op de werkvloer. Dit is bij duaal leren heel anders. Binnen duaal leren krijgen bedrijven mee de regie over de opleiding. Gemotiveerde jongeren die bewust kiezen voor een

specifiek technisch beroep, zullen veel sneller op de arbeidsmarkt inzetbaar worden en beter en sterker gestimuleerd worden dan doorgaans op de schoolbanken mogelijk is. De te besteden tijd wordt ook veel efficiënter ingevuld. In een schoolse omgeving moet dikwijls nog gewisseld worden tussen leslokalen en leerkrachten wat de continuïteit van het leerproces niet steeds ten goede komt. Dit ligt veel makkelijker op de werkplek. Een leerling begint 's morgens een muur te metsen en werkt die naar de avond toe ook af. Daarbij worden heel wat specifieke handelingen doorlopen waarbij de leerling in deze context een veel duidelijker beeld krijgt binnen het hele leerproces.

Eerste bevindingen van de betrokkenen uit de proeftuin

Leerlingen

De leerlingen die momenteel in het duale traject zitten (en sommigen die het bijna volledig doorlopen hebben) zijn doorgaans zeer positief. Ze geven aan meer te leren dan op de schoolbanken omwille hun intrinsieke motivatie en voelen zich zeer sterk voorbereid op de nieuwe evoluties en een loopbaan in de sector. De financiële vergoeding die de leerlingen krijgen wordt warm onthaald, maar is niet uitsluitend bepalend voor de keuze. Het zijn voornamelijk de gemotiveerde arbeidsrijpe leerlingen die de duale trajecten met succes doorlopen. De leerlingen die met minder overtuiging aan het duale traject startten, vielen onderweg uit of kregen al snel door dat de gekozen studierichting minder strookte met hun verwachtingen, ambities en interesses. In dat opzicht schept het sneller werken in reële contexten ook minder valse verwachtingen en krijgen leerlingen binnen hun schoolloopbaan nog kansen tot heroriëntering. We wensen er zeker op te drukken dat noch het duaal, noch het lineaire (traditionele) systeem, beter is dan het andere. Beide systemen vullen elkaar aan en passen binnen een gedifferentieerde aanpak op leerlingniveau. De aangesterkte band vanuit het duale systeem met de bedrijfswereld biedt echter bijkomende opportuniteiten en sterktes binnen de klassieke leerweg ook. De complementaire en parallelle organisatie zorgt voor een zeer sterke leeromgeving op maat van elke leerling!

Ouders

De ouders zijn doorgaans zeer positief. Vooral op bedrijven waar voldoende aandacht naar de leerling als lerende gaat loopt de opleiding optimaal en zijn de ouders zeer enthousiast. Ouders zijn voornamelijk bezorgd wanneer het pedagogisch klimaat op de werkplek dreigt af te vlakken. De trajectbegeleiders konden dit steeds ondervangen. Een intensieve opvolging vanuit de school is dus zeker een niet te miskennen voorwaarde tot succes.

Leerkrachten

De leerkrachten zijn doorgaans zeer positief, mits er voldoende bedrijven voorhanden zijn. Het vinden van voldoende gemotiveerde bedrijven met de juiste ingesteldheid speelde het team wat parten doorheen de proeftuin. Eens er een goed bedrijf voorhanden was en de matching goed zat, waren de ervaringen zeer positief. De leerkrachten geven aan dat sterk gemotiveerde leerlingen uit het duale systeem soms ver vooruit kunnen staan op leerlingen die het lineaire traject volgen.

Bedrijven

De meeste bedrijven zijn zeer positief. Veel hangt af van de ingesteldheid van de bedrijven. Bedrijven die vanuit een voldoende pedagogisch klimaat werken en het duaal leren mee als een investering zien zijn doorgaans lovend over het systeem. Bedrijven die leerlingen eerder zien als goedkope arbeidskrachten, zijn minder positief. De school grijpt in dat geval ook in en herpositioneert de leerling.

auteur: Steven Hendrickx, directeur wnd, GO! Technisch Atheneum Keerbergen