



Vlaanderen
is werk

White paper: De kenmerken van dual leren. Inspiratie voor dual leren in Vlaanderen, nu en in de toekomst

18 maart 2019

Auteur:
Lieve Lembrechts

INHOUD

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	3
1 Duaal leren: een vlag die vele ladingen dekt.....	4
2 Naar de essentie van duaal leren.....	5
2.1 De typische relatie tussen de onderneming en de opleidingsverstrekker	5
2.2 De typische structurele kenmerken	5
2.3 De typische positie van de lerende	5
2.4 De typische rol van de overheid	6
2.5 De typische aandacht voor kwaliteit	6
2.6 De typische finaliteit	6
3 Naar een eigen omschrijving van duaal leren.....	7
4 Duaal leren voor de toekomst in Vlaanderen.....	8
5 Conclusie.....	8
6 Referenties.....	9

KENNISAGENDA DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



Om het **arbeidsmarktbeleid** beter te **onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten**, ontwikkelde het Departement Werk en Sociale Economie **een kennisagenda**. De kennisagenda bevat **6 thema's** waarrond het departement inzichten opbouwt op basis van bestaand en toekomstig onderzoek: welzijn en organisatie, leren, inclusieve samenleving, economie, omgeving en governance. **Dit onderzoek** kadert binnen **het kennisdomein 'leren'**.



De white paper kaderde binnen het voormalige SYNTRA Vlaanderen.

Zoveel mensen, zoveel meningen. Dat geldt ook voor duaal leren. Er zijn vele, soms uiteenlopende opvattingen over waar duaal leren net voor staat. Toch zijn er doorheen de diversiteit ook constanten te ontdekken. In deze white paper gaan we naar deze constanten op zoek, op basis van internationale studies en beleidsteksten, die we in de eindbibliografie van deze bijdrage vermelden. Door de gemeenschappelijke elementen in de verschillende omschrijvingen in kaart te brengen, kunnen we naar de essentie van duaal leren gaan. En daardoor kunnen we ook een mogelijke omschrijving van duaal leren formuleren, een omschrijving die verder reikt dan de invulling die in Vlaanderen (doorgaans) gegeven wordt aan duaal leren. Zo willen we inspiratie bieden voor het duaal leren van de toekomst. Duaal leren heeft vele belanghebbenden, en het is cruciaal voor het succesvol uitrollen van duaal leren dat deze belanghebbenden een gedeelde invulling eraan geven.

In deze *white paper* staan we eerst stil bij de verschillende invullingen die duaal leren krijgt (1). Vervolgens geven we een overzicht van de typische kenmerken van duaal leren (2), gevolgd door een voorstel tot omschrijving (3). In een laatste punt reflecteren we over de mogelijke invulling van duaal leren, in Vlaanderen, op basis van de voorgestelde omschrijving (4).

1 DUAAL LEREN: EEN VLAG DIE VELE LADINGEN DEKT

Als we de term duaal leren tot zijn strikte essentie herleiden, dan staat die voor: leren dat plaatsvindt bij een onderneming en een opleidingsverstrekker, en waarbij de verantwoordelijkheid gedeeld wordt door de lerende, de onderneming en de opleidingsverstrekker (Chatzichristou, 2014). Maar duaal leren is meer dan dat. Deze kerndefinitie volstaat niet om duaal leren te onderscheiden van bijvoorbeeld alternerend leren of werkplekleren, termen die doorgaans in een meer globale betekenis gehanteerd worden en dus niet alleen duaal leren omvatten, maar ook andere vormen van leren. Met andere woorden: de kerndefinitie van duaal leren moet aangevuld worden. En dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Er is immers weinig eensgezindheid over hoe deze definitie moet aangevuld worden. De concrete definiëring van duaal leren varieert onder meer naargelang het systeem (van een land, bijvoorbeeld) waar het ingevoerd werd of de persoon die definieert. De omschrijving van de doelgroep, de duurtijd van de opleiding en de betrokkenheid van belanghebbenden zijn maar enkele van de vele elementen waarover onenigheid bestaat. Dit maakt dat duaal leren als concept niet noodzakelijk bij iedereen dezelfde betekenis oproept. Wat het nog ingewikkelder maakt, is dat sommige bredere termen gebruikt worden als synoniem voor duaal leren. Dat is in het bijzonder het geval voor alternerend leren (*alternance learning*) en werkplekleren (*work-based learning*) (Cedefop, 2008). Ondanks de variatie in definities van duaal leren – en ongeacht de precieze term die gebruikt wordt om naar duaal leren te verwijzen – zijn er gemeenschappelijkheden in de verschillende omschrijvingen. Wat hebben deze omschrijvingen van duaal leren nu gemeen, doorheen hun verschillen?

2 NAAR DE ESSENTIE VAN DUAAL LEREN

2.1 DE TYPISCHE RELATIE TUSSEN DE ONDERNEMING EN DE OPLEIDINGSVERSTREKKER

De verschillende omschrijvingen van duaal leren verwijzen in de eerste plaats naar de typische relatie tussen de onderneming en de opleidingsverstrekker. Duaal leren wordt doorgaans immers omschreven als een leer methode waarbij een lerende competenties aangeleerd worden, en dit zowel bij een onderneming als bij een opleidingsverstrekker. De lerende leert met andere woorden op deze twee types locaties. Belangrijk is dat het leren op **twee types locaties** plaatsvindt, maar dat er per type meerdere locaties betrokken kunnen zijn (meerdere ondernemingen en meerdere opleidingsverstrekkers): vandaar dat we kunnen stellen dat het leren bij minstens één onderneming en minstens één opleidingsverstrekker plaatsvindt. Bovendien kan (een deel van) het leren vervangen worden door, bijvoorbeeld, afstandsonderwijs aan de kant van de opleidingsverstrekker of een opleiding via virtual reality aan de kant van de onderneming.

Hoe het leren wordt verdeeld over de verschillende locaties, hangt - volgens de omschrijvingen van duaal leren - doorgaans af van de noden en wensen van de lerende, de onderneming(en) of de aard van de opleiding. Dit betekent dat ondernemingen en opleidingsverstrekkers duidelijke afspraken met elkaar moeten maken. **Samenwerking** tussen onderneming(en) en opleidingsverstrekker(s) is dan ook een andere essentiële component van de omschrijving van duaal leren. Deze samenwerking komt niet alleen tot uiting bij de verdeling van de leerinhouden en leer methodes (wie leert wat aan en op welke manier?), maar ook bij de opvolging en evaluatie van de lerende. Bovendien is er een gedeelde financiële verantwoordelijkheid, wat bijvoorbeeld maakt dat ondernemingen vaak instaan voor de materiaalkosten van de opleiding.

2.2 DE TYPISCHE STRUCTURELE KENMERKEN

De omschrijvingen van duaal leren hebben ook enkele structurele aspecten gemeenschappelijk. Een eerste structureel aspect is de **duurtijd**. Doorgaans wordt de duurtijd van duaal leren gelijkgesteld met de tijd die nodig is voor het verwerven van de vooropgestelde competenties. Een ander terugkerend structureel kenmerk in definities is de **flexibele invulling** van het leren. Deze flexibiliteit kan onder meer betrekking hebben op de locatie, inhoud en methode van het leren, de spreiding van het leren doorheen de tijd of de totale duurtijd. Doel van deze flexibiliteit is dan om een leren op maat te ontwerpen, dat tegemoetkomt aan de noden en voorkeuren van de lerende en andere betrokkenen, zoals ondernemingen.

2.3 DE TYPISCHE POSITIE VAN DE LERENDE

In de praktijk varieert de doelgroep waarop duaal leren zich richt naargelang het land of het onderwijssysteem. Vaak is duaal leren voorbehouden voor leerlingen van beroepsgerichte opleidingen binnen het leerplichtonderwijs. Maar in Oostenrijk, bijvoorbeeld, wordt duaal leren ook buiten het leerplichtonderwijs aangeboden. In Vlaanderen gaan we diezelfde weg op; zo wordt er momenteel werk gemaakt van de implementatie van duaal leren in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs. Als

we de definities van duaal leren samenvatten, dan komt het erop neer dat elke lerende, ongeacht zijn of haar leeftijd, van leerling en student tot werkende en werkzoekende, aan duaal leren kan participeren. Met andere woorden: kenmerkend voor duaal leren is dat het bedoeld is voor 'een' lerende, wie deze ook mag zijn. Dit betekent eveneens dat duaal leren kan aangeboden worden door verschillende opleidingsverstrekkers. Eveneens kenmerkend voor duaal leren is dat de lerende een formeel statuut heeft. Als werknemer kan dit statuut vastgelegd zijn in een arbeidsovereenkomst. Als leerling of student kan het leertraject in een stageovereenkomst geregistreerd worden, of ook in een arbeidsovereenkomst. In Vlaanderen werd de **(stage)overeenkomst** **alternerende** **opleiding** (<https://www.vlaanderen.be/leerlingen-uit-het-secundair-onderwijs-opleiden-op-de-werkplek/overeenkomsten>) hiervoor in het leven geroepen.

2.4 DE TYPISCHE ROL VAN DE OVERHEID

Een ander gemeenschappelijk element in de definities van duaal leren is dat de overheid een centrale rol wordt toebedeeld. Deze centrale rol bestaat er bijvoorbeeld in dat ze in een regelgevend kader, kwaliteitscontrole en financiering voorziet.

2.5 DE TYPISCHE AANDACHT VOOR KWALITEIT

In de verschillende omschrijvingen van duaal leren wordt veel belang gehecht aan kwaliteit. De kwaliteit van het duaal leren wordt bewaakt, maar ook continu verbeterd, onder meer door het betrekken en opleiden van bekwame mentoren, overleg met sociale partners, evaluaties van de lerende en toezicht door de overheid.

2.6 DE TYPISCHE FINALITEIT

Wat ook tot de kerndefinitie van duaal leren behoort, is de specifieke finaliteit ervan, namelijk: dat de lerende **competenties verwerft**. Waar in sommige leersystemen de nadruk wordt gelegd op specifieke competenties, wordt duaal leren elders ook ingezet voor het aanleren van generieke competenties. Het verwerven van deze competenties in het kader van duaal leren moet bovendien leiden tot een relevante kwalificatie, certificering, attest, getuigschrift of een deel hiervan. Belangrijk is dat het leren centraal staat, en niet de productiviteit van de lerende, al wil dit niet zeggen dat er geen winst op dat vlak mag zijn.

Hiermee samenhangend heeft duaal leren tot doel om de lerende voor te bereiden op of (beter) inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt. De **aansluiting met de arbeidsmarkt** is inderdaad een belangrijke troef van duaal leren, die niet alleen gegarandeerd wordt door een deel van het leren te laten plaatsvinden binnen ondernemingen, maar bijvoorbeeld ook door het betrekken van mentoren en door het samenwerken met stakeholders (onder meer bij het uitwerken van de duale opleidingen). De onderliggende veronderstelling is vaak dat de lerende dankzij duaal leren breed inzetbaar is op de arbeidsmarkt en niet alleen binnen de onderneming(en) waar het duaal leren plaatsvond. Dit betekent niet dat duaal leren uitsluitend gericht zou zijn op de uitstroom van lerenden naar de arbeidsmarkt. Duaal leren kan immers ook doorstromen beogen, naar het hoger onderwijs in het bijzonder.

3 NAAR EEN EIGEN OMSCHRIJVING VAN DUAAL LEREN

Op basis van deze kenmerken, die volgens de literatuur essentiële aspecten van duaal leren zijn, kunnen we een eigen omschrijving van duaal leren naar voor schuiven. We kunnen het dan omschrijven als:

Een kwaliteitsvolle leerweg, geïntegreerd in het opleidingslandschap, gericht op het verwerven van competenties van lerenden, waarbij het leren plaatsvindt bij minstens één onderneming en één opleidingsverstrekker en waarbij de betrokken partijen beide investeren in het aanleren van de competenties (niet enkel in het toepassen ervan). Hiertoe zijn nauw overleg en afstemming nodig tussen de lerende, ondernemingen en opleidingsverstrekkers, op het gebied van inhoud en vorm, rekening houdende met de behoeftes en voorkeuren van de lerende en afgestemd op de arbeidsmarkt (uitstroom en doorstroom).

Principes & Kenmerken Duaal Leren

Kenmerken 1-12 Principes 1-9	Verhouding onderneming(en)/opleidingsverstrekker(s)				Structureel		Positie lerende		Rol overheid	Kwaliteit	Finaliteit	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
P1 kwaliteitsvolle leerweg	leren op minstens 2 locaties	variabele verdeling per locatie	samenwerking tussen onderneming en opleidingsverstrekkers	financiële bijdrage van onderneming en	duur zolang vereist voor verwerven competenties	flexibiliteit op maat van lerende & organisatie	gericht op een lerende	formele registratie	aanwezigheid instituties & structuren binnen overheid	kwaliteit wordt geborgd en bewaakt	gericht op verwerven van competenties door lerende	inzetbaarheid op arbeidsmarkt
P2 geïntegreerd in opleidingslandschap							✓	✓				
P3 gericht op verwerven van competenties van lerenden					✓		✓				✓	
P4 waarbij het leren plaatsvindt bij minstens één onderneming & één opleidingsverstrekker	✓					✓						
P5 waarbij betrokken partijen beide investeren in aanleren competenties (niet het toepassen ervan)		✓		✓								
P6 nauw overleg & afstemming tussen de lerende, ondernemingen & opleidingsverstrekkers			✓		✓		✓		✓	✓		
P7 op het gebied van inhoud & vorm			✓		✓	✓				✓		
P8 rekening houdende met behoeftes & voorkeuren					✓	✓						

Tabel 1. een overzicht van de kenmerken waarop elk van de onderdelen van deze omschrijving geïnspireerd is.

Tabel 1. een overzicht van de kenmerken waarop elk van de onderdelen van deze omschrijving geïnspireerd is.

4 DUAAL LEREN VOOR DE TOEKOMST IN VLAANDEREN

De omschrijving van duaal leren die we hierboven formuleren, reikt duidelijk verder dan het duaal leren zoals het momenteel in Vlaanderen opgezet is.

In de eerste plaats benadrukt onze omschrijving dat duaal leren zou moeten openstaan voor iedereen. Duaal leren kan breder ingezet worden, ook voor andere doelgroepen en opleidingen dan deze waar duaal leren in Vlaanderen momenteel al op mikt. Duaal leren kan uitgebreid worden naar studenten, werknemers, werkzoekenden en ondernemers. Kortom: iedereen moet de kans krijgen om duaal te leren, in alle types van opleidingen: het hoger onderwijs, het volwassenenonderwijs, beroepsopleidingen bij SYNTRA, VDAB of sectorale opleidingsfondsen en zelfs in het ASO.

Bovendien speelt de voorgestelde omschrijving één van de vele troeven van duaal leren duidelijk uit: duaal leren maakt gepersonaliseerd en flexibel leren, op maat van de lerende, mogelijk. Het individu staat centraal, dat in een een-op-een relatie gecoacht en begeleid wordt doorheen een persoonlijk en individueel leertraject. En dit maatwerk levert niet alleen voordelen op voor de lerende, maar ook voor de betrokken ondernemingen en opleidingsverstrekkers, die – als ze niet voor het totale leerpakket kunnen instaan – samenwerkingen kunnen aangaan.

Het kan ook los van een eventuele praktische noodzaak bijzonder zinvol zijn om duaal leren te laten plaatsvinden in meerdere ondernemingen. Door een lerende in aanraking te laten komen met verschillende omgevingen, kan deze het geleerde beter toepassen en transfereren naar andere contexten. Het adaptief vermogen wordt geprikkeld en de wendbaarheid van de lerende gestimuleerd. Zo kan voorkomen worden dat de lerende te veel op maat van één onderneming wordt opgeleid. Ondernemingen zelf kunnen de kennis en kunde die een lerende opdeed in een andere onderneming als een meerwaarde ervaren. De definitie benadrukt tot slot dat niet alleen specifieke, maar ook algemene competenties aan bod kunnen komen bij duaal leren, wat moet bijdragen tot een bredere ontwikkeling van de lerende.

Door zijn brede inzetbaarheid, mogelijkheid tot maatwerk en focus op brede ontwikkeling van de lerende, vormt duaal leren de ideale basis van levenslang leren. In die optiek willen we – via onze definitie - duaal leren dan ook naar voor schuiven als het leren van de toekomst.

5 CONCLUSIE

- Duaal leren is een term die **vele ladingen** dekt.
- Doorheen de diversiteit in omschrijvingen van duaal leren zien we enkele **constanten**. Deze kunnen ingedeeld worden in volgende rubrieken: de typische relatie tussen de onderneming en de opleidingsverstrekker, de typische structurele kenmerken, de typische positie van de lerende, de typische rol van de overheid, de typische aandacht voor kwaliteit en de typische finaliteit.
- Op basis van de literatuur formuleren wij een **eigen omschrijving**, die vertrekt van de gemeenschappelijkheden die de verschillende definities van duaal leren met elkaar delen.
- Deze ‘nieuwe’ omschrijving kan inspiratie bieden voor **duaal leren in Vlaanderen**, nu en in de toekomst: een duaal leren dat mikt op een ruim publiek en meer opleidingen, dat flexibele en gepersonaliseerde trajecten aanbiedt en de lerende breder opleidt. Een duaal leren ook dat de basis legt van levenslang leren.

6 REFERENTIES

- Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop (2018). Apprenticeship schemes in European countries. A cross-nation overview. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Union.
- Chatzichristou, S., Ulicna, D., Murphy, I. & Curth, C. (2014). Dual education: A bridge over troubled waters? Brussel: Europees Parlement.
- Deissinger, T. (2004). Germany's system of vocational education and trianing: Challenges and modernisation issues. *International Journal of Training Research*, 2(1), 76-99.
- Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as 'good pratice'? *Local Economy*, 30(5), 557-567.
- Dekocker, V. (2016). Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren? *Over.Werk*, 26(2), 91-98.
- Dekocker, V. (2018). Trajecten op maat van de lerende: nood aan flexibiliteit en maatwerk. In V. Dekocker & A.K. Sodermans (Eds.), *Leren duaal leren* (pp. 53-67).
- Endedijk, M.D. (2010). Student teachers' self-regulated learning. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Endedijk, M.D., Vermunt, J.D., Verloop, N. & Brekelmans, M. (2012). The nature of student teachers' regulation of learning in teacher education. *British Journal of Educational Psychology*, 82, 469-491.
- Euler, D. (2013). Germany's dual vocational training system: A model for other countries? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- European Alliance for Apprenticeships. (2015). Good for youth. Good for business. Europese Commissie.
- Gijbels, D., Kyndt, E., Peeters, L. & Schelfhout, W. (2017). Getting out the most of the combination of working and learning: the case of teachers-in- training in Flanders. *European Journal of Psychology of Education*, 32(2), 183-199.
- Hellwig, S. (2006). Competency based training: Different perspectives in Australia and Germany. *Australian Journal of Adult Learning*, 46(1), 51-74.
- Holik, I. & Pogatsnik, M. (2016). An investigation of the effectiveness of dual learning students, majoring in information technology engineering. *Obuda University e-Bulletin*, 6(2), 33-39.
- Jaik, K. & Wolter, S.C. (2018). From dreams to reality: Market forces and changes from occupational intention to occupational choice. Working paper nr. 149. Universiteit Zürich/Universiteit Bern.
- Janssens, D. (2018). Duaal leren in het post-initieel onderwijs. Masterproef. Antwerpen: Antwerp Management School.
- Jordan, J., Elder, J., Uijtdehaage, S. & Coates, W.C. (2016). Dual learning in an emergency medecine clerkship improves student performance. *The Journal of Emergency Medecine*, 50(3), 471-476.
- Tindemans, B. (2018). Duaal leren in de 21ste eeuw, een idee voor de toekomst? Een oproep tot debat en een eerste bijdrage. In V. Dekocker & A.K. Sodermans (Eds.), *Leren duaal leren* (pp. 121-133).
- Vlaamse overheid. (2010). Vocational education and training in Flanders. Brussel: Vlaamse overheid

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
beleid.wse@vlaanderen.be
<https://www.vlaanderen.be/departement-wse>

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

maart 2019

