

Advies over duaal leren in het hoger onderwijs

Vlaamse Onderwijsraad
Koning Albert II-laan 37
BE-1030 Brussel
T +32 2 219 42 99

www.vlor.be
info@vlor.be

Wijs beleid door overleg

Advies op vraag van Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs

Uitgebracht door de Raad Hoger Onderwijs op 12 juni 2018 met eenparigheid van stemmen

Vorbereiding: werkgroep Duaal Leren Hoger Onderwijs op 26 februari 2018, op 6 maart 2018, op 21 maart 2018 en op 17 april 2018 onder voorzitterschap van Eric Vermeylen – eerste bespreking in de Raad Hoger Onderwijs op 8 mei 2018 onder voorzitterschap van Veerle Hendrickx

Dossierbeheerder: Isabelle De Ridder

1 Situering

De Vlaamse Regering keurde op 5 september 2017 het ontwerp van decreet duaal leren en de aanloopfase principieel goed. In de memorie van toelichting is opgenomen dat een uitbreiding naar het hoger onderwijs of het volwassenenonderwijs mogelijk is. Bij de tweede principiële goedkeuring van het ontwerp van decreet op 1 december 2017 stelde de Vlaamse Regering dat deze uitbreiding ondertussen een ambitie is.¹

De minister vroeg de Vlor en de SERV om een advies over de mogelijke invulling en eventuele randvoorwaarden van duaal leren in het hoger onderwijs. Om zich hierop voor te bereiden, organiseerde de Vlor op 7 februari 2018 een seminarie over duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs. Daar kwamen de nieuwe regelgeving in het secundair onderwijs, het evaluatieonderzoek en een aantal bestaande voorbeelden in hoger en volwassenenonderwijs aan bod.² In dit advies gaat de Vlor in op de vraag wat duaal leren voor het hoger onderwijs kan betekenen. De Vlor werkte simultaan ook aan een advies over de invulling van duaal leren in het volwassenenonderwijs.³

2 Duaal leren in het hoger onderwijs?

2.1 Geen nood aan een bijkomende definitie

Duaal leren in het secundair onderwijs wordt gedefinieerd als: een opleidingstraject, waarbij het aanleren van competenties evenwichtig verdeeld is over een werkplek en een aanbieder duaal leren. Doel is het behalen van een onderwijskwalificatie of – als dat niet lukt – een beroepskwalificatie.⁴

Duaal leren is een leerweg waarbij leerlingen zowel competenties verwerven in de onderwijsinstelling als op een werkplek.⁵ Onder werkpleklernen worden leeractiviteiten begrepen die gericht zijn op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is.⁶

¹ Het decreet duaal leren in het secundair onderwijs werd ondertussen ook door het parlement goedgekeurd: *Decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*. 21 maart 2018. <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1231409>

² <https://www.vlor.be/activiteiten/verslagen/seminarie-duaal-leren-volwassenenonderwijs-en-hoger-onderwijs>

³ Vlaamse Onderwijsraad, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. *Advies over duaal leren in het volwassenenonderwijs*. 8 mei 2018.

⁴ *Decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*. 21 maart 2018. <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1231409>

⁵ *Decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*. 21 maart 2018. *Memorie van Toelichting*. <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1231409>. De Memorie gaat verder: *Deze competentieverwerving op de werkplek is de essentie van een duaal traject en maakt zo het onderscheid met een stage waar leerlingen voor een beperktere tijd worden ingeschakeld in een werkproces met het oog op het toepassen van competenties die ze op school hebben geleerd* (p. 4). (...) *Binnen duaal leren gaat een leerling voor het verwerven van een deel van de competenties naar een werkplek. Daarbij wordt gestreefd naar 60 % van de tijd op de werkplek* (p. 5).

⁶ Codex Secundair Onderwijs artikel 123/2. Deze definitie werd ook overgenomen in het voorontwerp van decreet over de graduaatsopleidingen (in de Codex Hoger Onderwijs in te voegen punt 77 °/1 in artikel I.3).

De Vlor heeft nagedacht over hoe duaal leren in het hoger onderwijs zich van andere vormen van werkplekleren, bijvoorbeeld een stage, kan onderscheiden. Hij heeft volgende criteria overwogen:

- Er worden op de werkplek nieuwe competenties verworven. Dit betekent dat de vertaling van (delen van) leerresultaten op de (authentieke) werkplek wordt ontwikkeld en dat deze in co-creatie tussen de werkplek en de hogeronderwijsinstelling tot stand komt. Doorgaans is het bij stages eerder de bedoeling om competenties die in de onderwijsinstelling verworven worden, te verbreden en verdiepen in een praktijkervaring.
- Het aanleren van de competenties is evenwichtig verdeeld over de onderwijsinstelling en de werkplek. Dit betekent dat een substantieel aandeel van het leren gebeurt op de werkvloer. Hoe groot dit aandeel is, hangt af van de relevantie en zinvolheid voor de specifieke opleiding. Relevantie en zinvolheid worden door de hogeronderwijsinstelling en de werkplek in overeenstemming bepaald. Zij ontwikkelen samen een zinvolle en haalbare leercurve.

Voor de Vlor zijn de verschillen met het reeds bekende werkplekleren echter klein en artificieel. Ook in stages loopt het verwerven van nieuwe competenties en het verbreden en verdiepen van bestaande competenties door elkaar. Het vastleggen van een bepaald volume werkplekleren is voor sommige opleidingen misschien relevant, maar zeker niet voor het merendeel van de opleidingen. En hoe maakt een gradaatsopleiding waarin decretaal al 1/3^e werkplekleren voorzien is, het verschil met een duaal leertraject?

De Vlor stelt vast dat in het hoger onderwijs de instellingen al heel flexibel en autonoom kunnen inspelen op de vraag naar werkplekleren. Hierboven een definitie van duaal leren construeren, lijkt de raad weinig zinvol en zou enkel zorgen voor begripsverwarring. Het verschil met wat vandaag al bestaat is dermate artificieel dat de raad de overheid adviseert om de term 'dual learning' in het hoger onderwijs niet in te voeren. Het bestaande werkplekleren heeft er een vaste plaats verworven in de curricula. Het is bovendien een welbekend en goed omschreven begrip.

Werkplekleren komt in alle mogelijke varianten voor in het hoger onderwijs. Variatie is er op volgende vlakken: omvang werkplekleren in de opleiding, het al dan niet verwerven van nieuwe competenties op de werkplek of het louter toepassen van reeds verworven competenties, traject gericht op specifieke doelgroep dan wel essentiële kern uitmaken van de gehele opleiding. Een definitie duaal leren invoeren in het hoger onderwijs is bijgevolg afbreuk doen aan de bestaande variatie van opleidingen.

De raad ziet echter wel de meerwaarde in van werkplekleren in de opleidingen hoger onderwijs. De hogeronderwijsinstellingen willen immers maatschappelijke relevante opleidingen inrichten die beantwoorden aan de noden van de samenleving, het werkveld en de studiekeizers. De raad vindt het daarom relevant om te onderzoeken of er geen trajecten kunnen opgezet worden waarin werkplekleren een nog sterkere plaats inneemt en waarbij de onderneming of organisatie waarmee wordt samengewerkt een sterker engagement opneemt (zowel inhoudelijk als financieel) dan vandaag het geval is. Dit is bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk of Duitsland het geval. Dit kunnen dan keuzetrajecten zijn voor die studenten die een specifieke leerstijl hebben, namelijk zij die graag in een authentieke werksetting 'al doende' leren. Instellingen hoger onderwijs hebben ervaring met soortgelijke alternatieve -maar wel gelijkwaardige- trajecten, bijvoorbeeld trajecten blended learning of trajecten voor werkstudenten.

2.2 Beroepskwalificaties in het hoger onderwijs

In de definitie van duaal leren in het secundair onderwijs wordt verwezen naar de mogelijkheid om enkel de beroepskwalificatie te verwerven. In het hoger onderwijs zijn alle kwalificaties vandaag onderwijskwalificaties. Bekeken kan worden of er in de toekomst in het hoger onderwijs ook beroepskwalificaties uitgereikt kunnen worden om zo het traject voor sommige groepen studenten (bijvoorbeeld werknemers die soms maar een beperkt aantal competenties willen versterken, vaak op een moment van loopbaantransitie) meer haalbaar te maken. Dit is echter een vraag die dit advies overstijgt en waarover de discussie nog gevoerd moet worden.

3 Nood aan experimenteerruimte

De Vlor ziet mogelijkheden in keuzetrajecten met meer en sterker uitgewerkte vormen van werkplekleren voor het hoger onderwijs. Hierin wordt het volume aan werkplekleren opgedreven, maar neemt de onderneming of organisatie waarmee wordt samengewerkt ook een sterkere verantwoordelijkheid op. Voor studenten zijn hier een aantal voordelen aan verbonden: zij draaien mee in een team, in een onderneming of organisatie en verwerven zo mogelijks betere jobkansen. Door sterke partnerschappen met het werkveld, plukken ook de hogeronderwijsinstellingen hier de voordelen van. Voor ondernemingen en organisaties is dit een manier om competenties en talenten van (potentiële) medewerkers te ontdekken, te ontwikkelen en te versterken. Het laat ondernemingen toe meer flexibel in te spelen op veranderende competenties op de arbeidsmarkt van morgen.⁷

Per opleiding moet de relevantie van een dergelijk traject bekeken worden. Omdat het opzetten van dit soort van trajecten tijd en ruimte vraagt, stelt de raad voor om te starten met een aantal door de overheid gefinancierde pilootprojecten waarbinnen verschillende modaliteiten uitgeprobeerd kunnen worden.

De Vlor stelt ook voor om een overlegplatform op te richten met alle betrokken actoren: instellingen hoger onderwijs, ondernemingen/organisaties, VDAB, Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen, overheid, sociale partners, ... Daarin kunnen goede praktijkvoorbeelden en de resultaten van de proefprojecten aan bod komen. De Vlor is bereid in dit verder overleg een rol op te nemen.

4 Modaliteiten voor trajecten met een nog sterker uitgewerkt aandeel werkplekleren in het hoger onderwijs

4.1 Welke competenties?

Het traject op de werkvloer kan theoretisch en praktisch zijn, maar er moet over gewaakt worden dat het abstractieniveau van VKS-niveau 5, 6 en 7 wel gehaald wordt.

⁷ Vlaamse overheid. *Conceptnota bis duaal leren*. 25 juni 2015.

Na een dergelijk traject moet de student ook nog aan de slag kunnen in andere ondernemingen of organisaties en in andere sectoren. De competenties die verworven worden, moeten dus ook voldoende breed zijn.

Het traject moet uitgaan van de competenties die in de onderneming of de organisatie kunnen verworven worden. Die competenties die daar niet kunnen verworven worden, moeten in de onderwijscontext aan bod komen.

4.2 Welke afspraken?

Opdat een dergelijk traject succesvol zou zijn, zijn goede afspraken tussen de instelling hoger onderwijs en de onderneming of organisatie cruciaal. Zij moeten afspraken maken over doelstellingen, evaluatie, onderwijsorganisatie, begin- en eindcompetenties, (les)materialen, inhoud van het traject en begeleiding. Deze afspraken moeten voor de opstart van het traject gemaakt worden en nadien geëvalueerd worden. Maar ook gedurende het traject, moet er een voortdurende uitwisseling van informatie zijn over de voortgang tussen de instelling hoger onderwijs (de opleidingsverantwoordelijken en de betrokken docenten) en de onderneming of organisatie (de lesgevers, mentoren, begeleiders, ...). Indien nodig en mogelijk, moet bijgestuurd worden.

De instelling hoger onderwijs, de onderneming of de organisatie en de student sluiten een samenwerkingsovereenkomst af met daarin een beschrijving van de engagementen van de partners, met onder andere een beschrijving van het engagement van de onderneming of organisatie om de student de mogelijkheid te bieden de leerresultaten te behalen. Daarnaast bevat deze overeenkomst onder andere bepalingen omtrent:

- de omvang en tijdstip/periode van aanwezigheid op de werkplek;
- de arbeidsongevallenverzekering;
- de burgerlijke aansprakelijkheid;
- betwistingen;
- deontologie (bijvoorbeeld de vertrouwelijkheid van de informatie over de student of over de werkplek);
- de veiligheid en gezondheid;
- de professionalisering of opleiding van mentoren (welke partner neemt hierin welke verantwoordelijkheid);
- de concrete afspraken bij afwezigheid van de student of de mentor;
- de maatregelen bij een eventuele stopzetting van de overeenkomst door één van de drie partijen;
- de eventuele vergoeding en terugbetaling van de gemaakte kosten.

4.3 Voor welke studenten?

Een dergelijk keuzetraject staat open voor alle studenten die kunnen aantonen dat zij hiervoor gemotiveerd en bereid zijn. In essentie gaat het over het vinden van een optimale match tussen de student en een onderneming/organisatie. Dit gebeurt veelal via een intake waar student, onderneming/organisatie en de opleidingsverantwoordelijken aan deelnemen. Instellingen moeten hierbij:

- garanderen dat de procedure onpartijdig en objectief verloopt volgens vooraf bepaalde afspraken en criteria: studenten moeten garanties hebben dat zij gelijkwaardig behandeld zullen worden;
- studenten begeleiden in het maken van de keuze , hen helpen bij het verwerven van inzicht in hun motivatie en eventueel begeleiden bij de voorbereiding van hun intake;
- voorzien dat studenten waar geen match voor gevonden wordt, ondersteuning krijgen bij het vinden van een alternatief traject;
- voorzien dat studenten voldoende en correcte feedback krijgen over hun intake en het resultaat van de procedure.

4.4 Met welke ondernemingen of organisaties?

Voor de Vlor is het belangrijk dat instellingen partnerschappen afsluiten met ondernemingen of organisaties waar een leercultuur heerst en die in staat zijn de intensieve begeleiding van studenten op te nemen. Zij moeten de omstandigheden creëren waarbinnen studenten de leerresultaten kunnen verwerven. Elke instelling beslist best zelf met welke ondernemingen of organisaties zij wenst samen te werken, welke partnerschappen voor haar best werken en bij welke samenwerkingsverbanden zij kan instaan voor de kwaliteit ervan.

Zij-instromers die aan het werk zijn, kunnen, in overleg met de opleiding, het werkplekleren eventueel (deels) bij de eigen werkgever uitvoeren. De instelling hoger onderwijs moet hiervoor dan samen met de onderneming of de organisatie een traject uitwerken en moet ook de kwaliteit hiervan kunnen garanderen. De onderneming/organisatie moet aan dezelfde criteria beantwoorden als de andere organisaties/ondernemingen waar de instelling partnerschappen mee afsluit.

5 Randvoorwaarden

5.1 Kwaliteitszorg

De instelling moet garant blijven staan voor de kwaliteit van haar opleidingen. Zij blijft de eindverantwoordelijkheid behouden voor de opleiding, ook in het nieuwe traject.

5.2 Communicatie en sensibilisering

Instellingen moeten transparant en correct communiceren t.a.v. de student, de ondernemingen/organisatie en andere stakeholders over:

- hoe de opleiding in elkaar zit;
- het verloop van de matchingsprocedure;
- de rechten en plichten van de betrokken partners;
- hoe de kwaliteit van de opleiding en de samenwerking beoordeeld wordt.

5.3 Duurzame samenwerking

Een goede afstemming, afspraken (gaande van praktische, juridische tot deontologische aspecten) en samenwerking tussen de instellingen hoger onderwijs met de ondernemingen en organisaties is een essentiële voorwaarde.

5.4 Statuut

Het statuut van leerders en de overgangen tussen statuten mogen geen drempel vormen bij het leren. Als een student bijvoorbeeld overgaat naar een statuut van werknemer, dan moet gegarandeerd worden dat hij de onderwijskwalificatie nog kan behalen. Trajecten met meer werkpleklers moeten ook toegankelijk zijn voor werkzoekenden als de opleiding past in het traject naar werk. Daarbij moet het behoud van de werkloosheidsvergoeding voorzien worden als de formele voorwaarden voor vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voldaan zijn. Als het een opleiding betreft die leidt naar een van de zwaardere knelpuntberoepen, kan de VDAB het traject ook erkennen (de werkzoekende krijgt dan extra financiële incentives) en hierrond een nauwe samenwerking aangaan met de instelling hoger onderwijs.

Bekeken kan ook nog worden of de student een leervergoeding moet krijgen. Deze discussie kadert echter in een ruimer gesprek over betaalde stages. De Vlor stelt voor om deze vraag mee te nemen in de evaluatie van de proefprojecten. De Vlor is in elk geval voorstander van een uniforme regeling die voor alle studenten van toepassing is. Uiteraard moeten door de student gemaakte onkosten correct vergoed worden en daarover moeten vooraf tussen de instelling en de werkgever heldere afspraken gemaakt worden.

5.5 Financiering

Zonder vooruit te lopen op de resultaten van de pilootprojecten, voorziet de Vlor op basis van wat vandaag al in het hoger onderwijs bestaat, dat het opzetten van dergelijke trajecten niet evident is. Het vraagt een groot engagement van alle partners. Om ondernemingen of organisaties te stimuleren om in een partnerschap te stappen met een instelling hoger onderwijs, moet het beleidsdomein Werk bekijken of werk gemaakt kan worden van de doelgroepvermindering voor mentoren (RSZ-korting).

Het opzetten van een dergelijk traject vraagt een lange voorbereidingsperiode waarbinnen de partners elkaars vertrouwen moeten winnen en een heel aantal afspraken gemaakt moeten worden. De Vlor stelt voor dat als de pilootprojecten uitwijzen dat deze trajecten relevant zijn, de overheid ook in de toekomst hiervoor de nodige startfinanciering voorziet. Bekeken moet later ook worden of voor deze studenten in het financieringsmechanisme geen 1.5-weging moet voorzien worden. De Vlor kan zich voorstellen dat de begeleiding en voorbereiding van deze trajecten een extra financiering justifyeert.

Isabelle De Ridder
secretaris Raad Hoger Onderwijs

Veerle Hendrickx
voorzitter Raad Hoger Onderwijs