

# Samenvatting van de conclusies en aanbevelingen o.b.v. de eindrapportheringen van de ESF-projecten dual leren HO en VWO

07/06/2021

## Inhoud

|                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------|---|
| 1. Inleiding .....                                            | 1 |
| 2. Sterktes van dual leren .....                              | 2 |
| 3. Kijk op dual leren door de deelnemers .....                | 3 |
| 4. Inrichten van duale opleidingen na de projectperiode ..... | 5 |
| 5. Aanbevelingen en tips .....                                | 5 |
| 4.1 Kader voor dual leren volgens de deelnemers .....         | 5 |
| 4.2 Financiering .....                                        | 6 |
| 4.3 Waar moet de overheid bijkomend op inzetten? .....        | 6 |
| 4.4 Tips voor onderwijsinstellingen en ondernemingen .....    | 7 |

## 1. Inleiding

Van maart 2019 tot en met augustus 2020<sup>1</sup> financierde het Europees Sociaal Fonds (ESF) 13 projecten om dual leren te verkennen in het hoger onderwijs en/of het volwassenenonderwijs gedurende het school-/academiejaar 2019-2020 (zie [oproep](#)). In 8 hogescholen, 1 universiteit en 6 centra voor volwassenenonderwijs werden proeftuinen georganiseerd in 24 graduaatsopleidingen, 9 professionele bacheloropleidingen, 1 masteropleiding, 1 postgraduaat en 8 opleidingen in het volwassenenonderwijs.

Het ESF financierde hiernaast ook een lerend netwerk dat getrokken werd door het Departement Onderwijs en Vorming met de ondersteuning van SYNTRA Vlaanderen (sinds 2020 werd deze taak overgenomen door het Departement Werk en Sociale Economie).

Meer info over deze projecten is te vinden via [deze link](#).

Elk ESF project 'Dual leren in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs' heeft een eindrapportering ingediend. De belangrijkste conclusies, aanbevelingen en tips uit deze

---

<sup>1</sup> Omwille van de coronapandemie hebben verschillende projecten een verlenging gekregen (tot 31/10/2020 of tot 28/02/2021) zodat de proeftuinen alsnog georganiseerd konden worden.

eindrapporteringen, die niet altijd door alle projecten gedeeld worden, worden weergegeven in dit document.

## 2. Sterktes van duaal leren

Onder dit punt worden de sterktes van duaal leren toegelicht zoals die ervaren werden door de ESF-projecten. Deze sterktes komen sterk overeen met de sterktes die aangehaald worden in de literatuurstudie in het kader van een kosten-batenanalyse van duaal leren in het secundair onderwijs (2020) die op vraag van SYNTRA Vlaanderen werd uitgevoerd door IDEA Consult.

De **lerende** in een duale opleiding

- krijgt een kwalitatieve begeleiding op maat door de onderwijsinstelling en de onderneming;
- leert in verschillende omgevingen en via verschillende leermethodieken;
- leert een deel van de te behalen competenties in een arbeidssetting met de nieuwste technologie, werkmethoden en infrastructuur.

Een lerende in een duale opleiding geniet van een verbetering/vergroting van zijn/haar

- motivatie om te leren;
- competentieontwikkeling;
- zelfvertrouwen;
- inzicht in het type werk dat hij/zij wil doen;
- persoonlijk netwerk van ondernemingen;
- kansen om snel tewerkgesteld te worden.

De **onderwijsinstelling** bouwt een sterker en groter netwerk van ondernemingen uit waarmee er intensiever samengewerkt wordt. Deze samenwerking leidt ertoe dat

- de opleiding beter aansluit bij de actuele competentienoden (er is co-creatie van de opleiding, er kunnen meer gastcolleges door ondernemingen gegeven worden...);
- de leraren/docenten beter mee zijn met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- de onderwijsinstelling toegang tot de nieuwste apparatuur en up-to-date technologie heeft.

O.a. deze voordelen van duaal leren verhogen de kwaliteit van de opleiding, wat een positief effect kan hebben op het imago van de onderwijsinstelling.

De toestroom van lerenden wordt in bepaalde gevallen ook verhoogd aangezien sommige kandidaat-lerenden aangetrokken worden door duaal leren.

De **onderneming** geniet van

- kennis en inzicht die de lerende meebrengt uit het vakgebied en de onderwijsinstelling naar de onderneming;
- nieuwe perspectieven en uitdagingen die de lerende belicht;
- versterkte vaardigheden als opleider van de werknemers die als mentoren functioneren;
- een sterkere leercultuur en innovatiekracht;
- de productieve bijdrage van de lerende;
- een rekruteringsvoordeel: de onderneming kan
  - voor de aanwerving van de lerende, hem/haar voldoende leren kennen
  - zijn/haar competenties mee helpen ontwikkelen
  - knelpuntvacatures sneller invullen (ook het voortbestaan van het vak wordt gestimuleerd);

- een sterker zelfbeeld en imago: ondernemingen vervullen wat volgens hen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid is, namelijk werkplekken voorzien om lerenden mee te helpen opleiden.

Voor de **maatschappij** zijn de positieve effecten van duaal leren de volgende:

- lerenden in duaal leren versterken/ontwikkelen hun competenties, ook competenties die schaars zijn op de arbeidsmarkt;
- de opleidingen sluiten beter aan bij de noden van de arbeidsmarkt;
- er is een uitwisseling van kennis tussen verschillende werk- en onderwijsactoren, wat onder andere kan leiden tot innovatie (bv. ontwikkeling van nieuwe technologieën);
- er is een lagere werkloosheid (bv. 47% van de studenten in een van de proeftuinen had een job 1 maand na het afstuderen tegenover 23% van de studenten in het reguliere traject van dezelfde opleiding)

### 3. Kijk op duaal leren door de deelnemers

De houding ten aanzien van duaal leren is bij de **deelnemende hogeronderwijsinstellingen** verdeeld. Sommige instellingen hebben een positieve houding en onderzoeken tijdens dit of volgend academiejaar welke andere opleidingen duaal ingericht kunnen worden. Bepaalde projecten die de focus op graduaatsopleidingen legden, onderzoeken nu welke bacheloropleidingen duaal ingericht kunnen worden.

Het viel op dat de betrokkenheid van de hogeronderwijsinstelling vaak nog moest groeien als de promotor van het project geen onderwijsinstelling was, maar bijvoorbeeld een sectororganisatie of een onderneming.

Sommige hogeronderwijsinstellingen hebben een eerder afwachtende houding. Dit kan liggen aan een gebrek aan kennis over wat duaal leren is of aan een gebrek aan vertrouwen in de capaciteiten van ondernemingen om studenten op te leiden. Een van de hogeronderwijsinstellingen geeft aan dat er angst is dat een opleiding die duaal ingericht wordt, zijn academische gerichtheid zou verliezen omwille van de omvang van de werkplekcomponent in duaal leren.

Het viel wel op dat de deelnemende docenten na afloop van de proeftuinen over het algemeen enthousiast waren omwille van de positieve evolutie in o.a. de betrokkenheid, de motivatie en het zelfvertrouwen van de studenten in duale trajecten. Ook hun positieve ervaring met de andere manier van lesgeven en het nauwe contact/de intense samenwerking met de student en de onderneming beschouwden de docenten als positief. Ook de inzet van de werkplekken werd geapprecieerd: ze creëerden samen met de onderwijsinstelling het duale traject, namen actief deel aan de evaluatie van de lerende en professionaliseerden zich om hun begeleiding aan lerenden te optimaliseren.

Bovendien was er bijna altijd een goede match tussen de lerende en de mentor. Bv. in een van de projecten werd de samenwerking slechts met 1 van de 50 mentoren stopgezet. Verschillende projecten hebben erg ingezet op de screening van de werkplekken, de professionalisering van de mentoren en de matching van de lerende en de werkplek. Dit alles heeft bijgedragen tot deze positieve samenwerking .

Verschillende hogeronderwijsinstellingen geven aan dat het potentieel van duaal leren niet helemaal benut werd omdat

- de projectperiode (zowel voor de voorbereiding als voor de uitvoering van het project) te kort was;
- er nog te veel energie ging naar het op poten zetten van de duale trajecten;
- studenten in veel gevallen niet voldoende op de werkplek konden leren (omwille van de coronamaatregelen).

Over het algemeen beoordeelden de **deelnemende centra voor volwassenenonderwijs, ondernemingen en lerenden** de duale trajecten positief.

- De deelnemende ondernemingen willen in de meeste gevallen de samenwerking met de onderwijsinstelling(en) voortzetten.
- In een van de projecten gaven de studenten de opleiding een betere score dan de studenten die een regulier traject gelopen hebben in dezelfde opleiding.

De **lerenden** geven wel een aantal aandachtspunten mee:

- het aandeel van de werkplekcomponent was in sommige gevallen te klein of te groot;
- het is aanbevolen dat de lerende meerdere dagen na elkaar aaneensluitend op de werkplek leert, wat voor continuïteit van het leerproces zorgt;
- het is belangrijk dat het uurrooster ervoor zorgt dat de lerende zowel de werkplekcomponent als de onderwijsinstellingscomponent kan volgen (opletten met een overlap van de werkplekcomponent en de onderwijsinstellingscomponent of een te zwaar programma);
- lerenden willen geen grote afstanden afleggen naar hun werkplek, daarom vinden ze dat de werkplek dichtbij de hogeronderwijsinstelling gelegen moet zijn;
- er zijn duidelijke afspraken nodig over in welke afdelingen in de onderneming de lerende leeractiviteiten moet uitvoeren;
- het is belangrijk dat de onderwijsinstelling vooraf duidelijk aangeeft wat een duaal traject inhoudt, met andere woorden dat er naast 'leren en werken' bij de onderneming ook nog andere bijkomende opdrachten zijn zoals bv. verslaggeving, zelfevaluatie of oefeningen,...;
- de druk vanuit de werkplek kan groot zijn om goed te presteren wat faalangst kan veroorzaken bij lerenden. Goede afspraken tussen de onderneming en de onderwijsinstelling zijn hier belangrijk, zodat de verwachtingen van de ondernemingen realistisch zijn;
- als de werkplekcomponent volledig digitaal verloopt, is het van belang dat er een goede band ontwikkeld wordt tussen de werkplek en de lerende;
- ook lerenden die voldoende zelfstandig lijken te zijn, moeten voldoende begeleid worden;
- de gesprekken met de lerenden over de werkplekcomponent, georganiseerd door de onderwijsinstelling, moeten voldoende bijdragen aan de ontwikkeling van de lerende op de werkplek;
- er worden best opvolgingsmomenten met de drie partijen ingericht zodat er naar de lerende toe eenduidige communicatie is vanuit de onderwijsinstelling en de onderneming;
- de evaluatie door de mentoren en de onderwijsinstelling van de lerende op de werkplek moet objectief zijn.

## 4. Inrichten van duale opleidingen na de projectperiode

De ESF-projecten gaven in hun eindrapporteringen aan of de deelnemende instellingen hun duale opleidingen verder zullen inrichten en/of nieuwe duale opleidingen zullen inrichten.

Een klein aantal instellingen gaat dat voorlopig niet doen, omwille van een gebrek aan:

- enthousiasme van de instelling voor duaal leren;
- werkplekken (omwille van de coronacrisis, onvoldoende duidelijk kader voor duaal leren, overnames,...);
- beschikbare middelen (ESF-middelen zijn niet altijd voldoende interessant);
- enthousiasme van studenten omdat ze duaal leren associëren met het technisch onderwijs en beroepsonderwijs (dit is het geval bij een van de deelnemende instellingen. De instelling gebruikt de term 'duaal leren' niet meer).

Bepaalde hogeronderwijsinstellingen en alle deelnemende centra voor volwassenenonderwijs zetten verder in op duaal leren (eventueel met ESF-middelen) en

- verbeteren het bestaand duaal traject d.m.v. bv.:
  - een groter aandeel van de werkplekcomponent
  - een betere co-creatie en samenwerking met de onderneming
  - een groter netwerk van (kwaliteitsvolle) werkplekken
  - een groter aantal lerenden
- onderzoeken hoe andere opleidingen duaal kunnen worden.

## 5. Aanbevelingen en tips

### 4.1 Kader voor duaal leren volgens de deelnemers

Verschillende deelnemende hogescholen en centra voor volwassenenonderwijs zijn voorstander van het voorzien van een kader voor duaal leren zodat een duidelijk onderscheid gemaakt wordt met andere vormen van werkplekleren.

Een klein aantal deelnemende hogeronderwijsinstellingen is geen voorstander van een kader voor duaal leren in het hoger onderwijs. Werkplekleren is haalbaarder en geeft het hoger onderwijs meer ruimte dan duaal leren waarbij studenten een bepaald aandeel van de opleiding op een reële werkplek moeten leren.

De deelnemers die voorstander zijn van een kader voor duaal leren, geven aan dat het moet bepalen:

- hoe duaal leren zich van werkplekleren onderscheidt;
- wat het aandeel van de werkplekcomponent is;
  - een van de projecten spreekt van minimum 60 dagen op de werkplek, andere projecten spreken van 50% werkplekcomponent van de opleiding.
- dat de mentoren een mentoropleiding moeten volgen;
- dat lerenden in een duale opleiding een leervergoeding moeten krijgen of juist niet aangezien
  - een leervergoeding betalen voor sommige werkplekken een drempel kan zijn, en er voor sommige opleidingen nu al onvoldoende werkplekken zijn;
  - de leervergoeding sociaalrechtelijke implicaties kan hebben voor de lerende;
- hoe het kwaliteitstoezicht voor de werkplekken eruit ziet;
- dat duaal leren geregistreerd en gemonitord moet worden zodat bijsturing mogelijk is

- een tweetal projecten spreekt ook van het mogelijk maken van een wetenschappelijk onderzoek over duaal leren op grote schaal.

De deelnemende centra voor volwassenenonderwijs geven bovendien aan dat:

- duaal leren in het volwassenenonderwijs slechts mogelijk mag zijn in de opleidingen gebaseerd op een beroepskwalificatie;
- de centra voor volwassenenonderwijs toelatingsvoorwaarden m.b.t. de startcompetenties aan kandidaat-cursisten moeten kunnen opleggen voor het volgen van een duale opleiding;
- de flexibiliteit van het volwassenenonderwijs (waaronder het modulair systeem, het EVC-systeem, enz.) ook in duaal leren behouden moet worden.

## 4.2 Financiering

Verschillende projecten geven aan dat er bijkomende financiering voorzien moet worden om de initiële kost voor de onderwijsinstellingen op te vangen (ontwikkeling tools, opbouw netwerk aan ondernemingen,...). Een bijkomende financiering voor deze opstartkost zou moeten volstaan aangezien deze projecten geen grote kosten meer verwachten voor de duale trajecten die reeds opgezet zijn.

Volgens andere projecten is er meer dan een bijkomende financiering voor de opstart nodig, namelijk een financiering voor de intensieve begeleiding van lerenden in duaal leren en voor het inrichten van zowel een regulier als een duaal traject.

Er werd ook gesuggereerd dat het begeleiden van lerenden die niet arbeidsrijp zijn (niet alleen in duaal leren maar ook in de graduaatsopleidingen in het algemeen) op projectmatige wijze gefinancierd moet worden.

Een van de projecten geeft ook aan dat de regionale partners financiële steun nodig hebben bij de opmaak van hun actieplannen voor duaal leren in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

De doelgroepen voor de verschillende incentives, die voorzien zijn voor ondernemingen en lerenden in duaal leren, zouden verruimd moeten worden.

Volgens de projecten moet het systeem voor de incentives voor ondernemingen en lerenden verbeterd worden:

- er is nood aan een automatische toekenning van incentives voor de onderneming en de lerende in duaal leren;
- (potentiële) lerenden en ondernemingen voor duaal leren moeten in een paar clicks zicht kunnen krijgen op incentives waar ze recht op hebben;
- er moet een vereenvoudiging komen van de naast elkaar bestaande incentives voor de lerende en de onderneming.

## 4.3 Waar moet de overheid bijkomend op inzetten?

De overheid moet volgens de projecten inzetten op:

- marketing om duaal leren bekender te maken;
- stimulering van meer professionaliseringsinitiatieven voor mentoren;
- formalisatie van mentoropleidingen die aangepast zijn aan de eigenheid van het HO/VWO;
- professionaliseringsinitiatieven voor leraren, docenten en trajectbegeleiders uit de onderwijsinstelling;

- verankering van de kerncompetenties die leraren/trajectbegeleiders in duaal leren moeten hebben in de lerarenopleiding, zodat brugfiguren tussen onderwijs en arbeidsmarkt aangesteld kunnen worden;
- afstemming tussen onderwijsinstellingen en sectoren over duale opleidingen;
- het betrekken van hogeronderwijsinstellingen in verschillende overlegfora om duaal leren in het hoger onderwijs te stimuleren;
- ondersteuning voor onderwijsinstellingen bij hun zoektocht naar werkplekken;
- incentives voor werkenden of mensen met gezin om aan duaal leren te participeren.

Volgens de sectoren moet de overheid:

- de betrokkenheid van de sectoren in duaal leren garanderen;
- de co-creatie van duale trajecten (dus ook de inbreng van bedrijfsgerelateerde waarden en competenties in het curriculum) stimuleren;
- meer uniformiteit van tools, methodieken en afspraken stimuleren (om samenwerkingen met verschillende onderwijsinstellingen voor ondernemingen behapbaar te maken).

#### 4.4 Tips voor onderwijsinstellingen en ondernemingen

Aan de onderwijsinstellingen en ondernemingen bevelen de projecten aan dat ze, om van duaal leren een succesverhaal te maken, moeten investeren in:

- een goed doordacht curriculum en goed doordachte organisatie van de werkplekcomponent zodat
  - het uurrooster haalbaar en niet te zwaar is voor de lerende;
  - het leerproces van de lerende efficiënt is;
  - de verhouding van de kosten en baten van duaal leren voor de werkplek en de onderwijsinstelling evenwichtig is;
- daarom zijn o.a. de volgende vragen belangrijk:
  - wanneer komt de lerende op de werkplek - vanaf welke semester?, in weekblokken of op bepaalde dagen per week?, wordt de schoolkalender gevolgd voor de vakanties of juist niet?
  - wat is het aandeel van de werkplekcomponent?
  - welke competenties komen waar aan bod?
  - wordt de werkplekcomponent ingevuld door 1 werkplek (wat eenvoudiger kan zijn voor de opvolging) of meerdere werkplekken?, wordt voor de competenties die op een werkplek aan bod moesten komen, maar daar toch niet aangeleerd werden, geredieerd in de onderwijsinstellingscomponent of wordt hiervoor een andere werkplek ingeschakeld?
- de toeleiding van lerenden d.m.v. promotie van duaal leren (ook om de associatie met het technisch onderwijs of het beroepsonderwijs weg te werken) en samenwerkingen van de onderwijsinstelling met bv. VDAB en het OCMW;
- het verhogen van de deelname van mentoren en begeleiders vanuit de onderwijsinstelling aan het bestaand professionaliseringsaanbod;
- een duidelijke communicatie en een goed contact tussen de onderwijsinstelling en de werkplek zodat wederzijds vertrouwen opgebouwd kan worden, bv. d.m.v.
  - een informatiedocument over het duaal traject en andere nuttige info

- werkplekbezoeken
- een uitwisseling van geldige contactpersonen
- deelname aan intervisies;
- lerenden die niet arbeidsrijp zijn;
- alternatieven voor het leren op de werkplek (bv. gesimuleerde werkplekken, telewerk met extra online begeleiding) omwille van bv. de coronapandemie of sluitingen en faillissementen van ondernemingen;
- screening van de mentoren en werkplekken;
- screening van de lerenden (wat zijn hun interesses, noden en mogelijkheden) zodat een goede match met de werkplek mogelijk is;
- goede methodieken en tools voor de matching (die belangrijk is aangezien lerenden verschillende mogelijkheden, interesses en noden hebben), opvolging en evaluatie zodat de arbeidsintensiviteit van deze taken minimaal gehouden wordt en de kwaliteit ervan opgekrikt wordt;
- een visieontwikkeling voor duaal leren:
  - de visie kan zijn om op meer werkplekleren in te zetten als duaal leren voor de onderwijsinstelling nog een te grote stap is;
  - indien de onderwijsinstelling wenst in te zetten op duaal leren, wordt best een opleidingscoördinator aangesteld die in duaal leren gelooft.
- een samenwerking met een duaal expertisecentrum of een tussenorganisatie (een organisatie die de samenwerking tussen een onderwijsinstelling en een onderneming bemiddelt).