



Visietekst

Arbeidsmarktgericht Onderwijs



Samenvatting

De visienota vertrekt van **twee uitgangspunten** die samenhangen met het **pedagogisch project**. Ten eerste staat de **lerende** en haar of zijn **talentontwikkeling centraal**. Ten tweede realiseren we **duurzame, gelijkwaardige en kwaliteitsvolle** arbeidsmarktgerichte opleidingen.

De visienota poneert dat het GO! tegen 2030 voor zijn leerlingen **drie doelstellingen realiseert**. Ten eerste kiezen leerlingen **op een positieve wijze** voor arbeidsmarktgerichte opleidingen. Ten tweede vergroten we samen met werk de kans op **duurzame tewerkstelling** voor onze schoolverlaters. Ten slotte verhogen we het **welbevinden** van de leerlingen in het arbeidsmarktgericht onderwijs.

Om die doelstellingen te realiseren schuiven we **vier ambities** naar voor.

- We transformeren het arbeidsmarktgericht onderwijs in een hybride leeromgeving

We realiseren **werkplekieren binnen het volledige arbeidsmarktgericht onderwijs**. Naast de reguliere leerweg **veralgemenen we duaal leren in de derde graad van het leerplichtonderwijs**. **We realiseren een brede toegang tot duaal leren in het volwassenenonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs**. De lerende kiest voor een van beide leerwegen vanuit eigen interesses en ontwikkeling.

We realiseren een **sybiose tussen het leerplichtonderwijs en het volwassenenonderwijs**. We vergemakkelijken de mobiliteit door het arbeidsmarktgericht aanbod van athenea, Centra voor Leren en Werken en Centra voor Volwassenenonderwijs te integreren waar dat relevant is.

Bij grote investeringen in **technische infrastructuur en uitrusting** streven we naar één of meer regionale ankerpunten per scholengroep. **Innovatie** wordt in scholen gebracht door ze toegang te geven tot moderne technologie. Scholen en arbeidsmarktactoren gebruiken elkaars infrastructuur. Scholen integreren delen van hun opleidingen binnen ondernemingen en organisaties.

- We realiseren gepersonaliseerd samen leren binnen het arbeidsmarktgericht onderwijs

We bouwen een **onderwijsloopbaanbegeleiding** uit met een positieve benadering van arbeidsmarktgerichte opleidingen. **Innovatieve vormen van pedagogie** die motiverend werken binnen arbeidsmarktgericht onderwijs hebben ruim ingang gevonden in onze scholen.

- We willen sterke onderwijsprofessionals in het arbeidsmarktgericht onderwijs

Leraren werken in **regionale netwerken** samen met bedrijven en sectoren om tools en didactisch materiaal uit te werken. Leraren doen actief ervaringen op in bedrijven en experts uit het bedrijfsleven staan voor de klas. We gaan een nauwe **samenwerking aan met lerarenopleidingen** voor een optimale voorbereiding van nieuwe leerkrachten arbeidsmarktgericht onderwijs, rond didactische vernieuwingen en het ontwikkelen van didactisch materiaal. Met het hoger onderwijs werken we samen rond technologische expertise en de wisselwerking met bedrijven. Flankerende maatregelen geven professionals zuurstof om verder te professionaliseren.

- We realiseren een ecosysteem met werk voor duurzame en kwaliteitsvolle beroepsopleidingen

We creëren rond talentontwikkeling een **wederzijds engagement**. Deze visienota zal vertaald worden in een actieplan. Per actie zullen we dan stakeholders identificeren, betrekken en met hen het gesprek aangaan rond hun mogelijke roll(en) bij de realisatie van die acties.

Inhoudsopgave

1. Het pedagogisch project: talentontwikkeling als leidend principe	4
1.1. <i>Talentontwikkeling centraal</i>	4
1.2. <i>Optimale kansen én excelleren</i>	4
2. Onze doelstellingen voor het arbeidsmarktgericht onderwijs (2030)	5
2.1. <i>Jongeren kiezen op positieve wijze voor gelijkwaardig arbeidsmarktgericht onderwijs</i>	5
2.2. <i>We bereiden schoolverlaters maximaal voor op duurzame tewerkstelling</i>	5
2.3. <i>We verhogen het welbevinden van leerlingen</i>	5
3. Ambities voor het arbeidsmarktgericht onderwijs tegen 2030	6
3.1. <i>Het arbeidsmarktgericht onderwijs als hybride leeromgeving</i>	6
3.1.1. <i>Werkplekleren is structureel verankerd in arbeidsmarktgericht onderwijs</i>	6
3.1.2. <i>Duaal leren is veralgemeend en toegankelijk in de derde graad</i>	7
3.1.3. <i>Duaal leren is breed toegankelijk in het volwassenenonderwijs</i>	9
3.1.4. <i>Duaal leren is breed toegankelijk in buso</i>	11
3.1.5. <i>Aanbod in arbeidsmarktgericht onderwijs</i>	11
3.1.6. <i>Regionale ankerpunten voor infrastructuur en uitrusting</i>	13
3.1.7. <i>Dko als aanbieder van arbeidsmarktgerichte opleidingen</i>	14
3.1.8. <i>Meer leerlingen volgen een buitenlandse stage</i>	14
3.2. <i>Gepersonaliseerd samen leren in het arbeidsmarktgericht onderwijs</i>	15
3.2.1. <i>Elk talent benutten door in te zetten op kwalificering en evc</i>	15
3.2.2. <i>Een onderwijsloopbaanbeleid met positieve benadering van arbeidsmarktgerichte opleidingen</i>	16
3.2.3. <i>Innovatieve pedagogie</i>	17
3.3. <i>De onderwijsprofessional in het arbeidsmarktgericht onderwijs</i>	17
3.3.1. <i>De professionals vormen een gemeenschap</i>	17
3.3.2. <i>Een hybride concept van professionalisering van onderwijsprofessionals</i>	18
3.3.3. <i>Samenwerking met hoger onderwijs en de lerarenopleidingen</i>	19
3.3.4. <i>Flankerende maatregelen ter ondersteuning van leraren en directies</i>	19
3.4. <i>Een ecosysteem met werk voor het realiseren van duurzame en kwaliteitsvolle beroepsgerichte opleidingen</i>	20
3.4.1. <i>Wederzijds engagement rond talentontwikkeling</i>	20
3.4.2. <i>Wie zijn de stakeholders en wat is hun (mogelijke) rol in het ecosysteem?</i>	20
4. Monitoring en evaluatie	21
5. Bibliografie en referenties	22

1. Het pedagogisch project: talentontwikkeling als leidend principe

1.1. Talentontwikkeling centraal

Met het PPGO! wil het GO! elk individu optimale kansen bieden om zich te ontwikkelen. Het PPGO! streeft de totale ontplooiing van de persoon na. Het gaat om het ontwikkelen van een open geest, een kritische, nieuwsgierige, onderzoekende en creatieve houding tegenover mens, natuur en samenleving, en actief burgerschap. Beperkingen en contextgebonden achterstanden worden weggewerkt door aangepaste ondersteuning. Voor het GO! maakt **talentontwikkeling** het verschil. En talent is daarbij meer dan cognitieve begaafdheid. Er is ook de gave om iets in de brede zin te creëren. Talent kun je ontdekken en ontwikkelen door oefening en verrijken door relevante ervaringen. Daarom bouwen wij aan een onderwijssysteem dat de ontwikkeling van talenten maximaal stimuleert. Talent, ambitie en interesse van de individuele leerling moeten de voornaamste criteria zijn om te kiezen voor een bepaalde studierichting.

We beogen ook een *sociale en maatschappelijke* impact. We vormen mensen tot weerbare, gelukkige en actieve wereldburgers in een samenleving die verandert. De actieve burgers die in het GO! gevormd zijn, nemen een geëngageerde rol op. We brengen een **maatschappelijke beweging** op gang. We willen **voor elke leerling een zinvolle schoolloopbaan met als eindperspectief maatschappelijke inclusie**.

1.2. Optimale kansen én excelleren

Kwaliteitsvol arbeidsmarktgericht onderwijs is onderwijs dat **optimale kansen garandeert** voor iedereen én ook iedereen laat excelleren. Het biedt kansen voor economische groei, sociale cohesie, duurzame ontwikkeling en actief burgerschap. Kwalificeren, maatschappelijke participatie en persoonlijke ontwikkeling gaan hand in hand.



2. Onze doelstellingen voor het arbeidsmarktgericht onderwijs (2030)

2.1. Jongeren kiezen op positieve wijze voor gelijkwaardig arbeidsmarktgericht onderwijs

De keuze voor arbeidsmarktgerichte opleidingen moet veel meer dan nu het geval is een positieve keuze zijn van ouders en leerlingen. Daarom wil het GO! in de eerste plaats gelijkwaardige en kwaliteitsvolle arbeidsmarktgerichte opleidingen realiseren, zodat we het beeld dat ouders en leerlingen van arbeidsmarktgericht onderwijs hebben kunnen corrigeren.

2.2. We bereiden schoolverlaters maximaal voor op duurzame tewerkstelling

Met *duurzame* opleidingen zorgen we ervoor dat lerenden *breed inzetbaar* kunnen zijn. Onderzoek toont aan dat arbeidsmarktgericht onderwijs een relatief vlotte overgang naar werk garandeert. Maar een sterke focus op **algemene vaardigheden** dient daarmee hand in hand te gaan¹:

- **Om ervoor te zorgen dat wie beroepsgericht opgeleid is ook op termijn inzetbaar blijft, leggen we de klemtoon op geletterdheid, gecijferdheid en algemene vaardigheden.** Vaardigheden die de toekomstige werknemers voorbereiden om te kunnen omgaan met veranderingen op de arbeidsmarkt²:
 - inter- en intrapersonlijke vaardigheden;
 - aanpassingsvermogen, de bereidheid om bij te leren, de levensloopbaan zelf vorm kunnen geven en zelfregulering;
 - burgerschapscompetenties, interculturele vaardigheden, communicatie- en sociale vaardigheden;
 - tekstuele en cijfermatige informatie kunnen interpreteren en er ook mee kunnen omgaan;
 - informatieverwerkingscompetenties binnen een digitale context;
 - technologische competenties om met technologische toepassingen in de werkcontext te kunnen omgaan of om ze te kunnen ontwikkelen, alsook een kritische manier om ermee om te gaan.
- **Algemene vaardigheden leiden tot opbouw van competenties die leren in een nieuwe context bevorderen.** Werknemers kunnen zich eenvoudiger bijscholen als ze vertrekken van algemene vaardigheden die hen via een basisopleiding meegegeven worden.

2.3. We verhogen het welbevinden van leerlingen

Uit de bevraging van de onderwijsinspectie over het welbevinden van leerlingen, gepubliceerd in de *Onderwijsspiegel 2016*, blijkt dat **een derde van de jongeren in de tweede en derde graad so niet graag naar school gaat en de lessen niet interessant vindt**. Het welbevinden blijkt het minste bij leerlingen uit het tso en bso. Leerlingen uit het bso en tso hebben een lagere schoolse tevredenheid dan leerlingen uit het aso. In de tweede en derde graad blijken tso-leerlingen significant minder betrokken. **Het is dus de doelstelling van het GO! om extra in te zetten op het welbevinden van leerlingen uit arbeidsmarktgerichte opleidingen.**

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren schuiven we in het volgende hoofdstuk vier ambities naar voor.

1. Lavrijsen & Nicaise (2014, 2017) tonen een trade-off aan in tewerkstelling voor beroepsgericht opgeleiden eerder dan algemeen opgeleiden. Voor Vlaanderen vonden Verhaest en Omey (2013) tevens dat algemeen opgeleiden meer vaardigheden opbouwen in hun eerste baan na het verlaten van de school dan beroepsgericht opgeleiden.
2. Lavrijsen, De arbeidsmarktperspectieven van een beroepsgerichte opleiding. Een analyse van de eerste jaren van Vlaamse schoolverlaters op de arbeidsmarkt (SONO, 2017), p. 7.

3. Ambities voor het arbeidsmarktgericht onderwijs tegen 2030

3.1. Het arbeidsmarktgericht onderwijs als hybride leeromgeving

Het concept school binnen een 'hybride' leer- en leefomgeving is **niet gebonden aan plaats en tijd**, en stopt dus niet aan de grenzen van het schooldomein of bij het einde van de schooldag of van de lesuren. Dat is in het bijzonder ook het geval voor het arbeidsmarktgericht onderwijs, waar hoe langer hoe meer ook geleerd wordt en ervaringen worden opgedaan op de werkvloer. Werkplekleren en duaal leren zijn geen doel op zich, maar een middel om onze bovenstaande doelstellingen te bereiken.

3.1.1. Werkplekleren is structureel verankerd in arbeidsmarktgericht onderwijs

In de door de Raad goedgekeurde GO! visienota op werkplekleren (2015) zien we werkplekleren als het aanleren en inoefenen van algemene en vakspecifieke competenties in een *reële* werksituatie, een werksituatie die vanuit het perspectief van opleiden ook een leersituatie is. **Het GO! realiseert werkplekleren binnen alle arbeidsmarktgerichte opleidingen (inclusief die met dubbele finaliteit).**

De pedagogische begeleidingsdienst van het GO! (PBD GO!) biedt externe ondersteuning aan de onderwijsinstellingen, ontwikkelt initiatieven om de onderwijskwaliteit van de instellingen te bevorderen en stimuleert de initiatieven die de beroepsbekwaamheid van de personeelsleden van de instellingen versterken. De **PBD blijft via haar leerplannen aan zet**, en bewaakt zo de link met het PPGO!. **Voor vakinhoudelijke expertise neemt de PBD een makelaarsrol op.** De PBD gaat na welke partners nodig zijn, bewaakt de kwaliteit van het aanbod door derden, en ondersteunt de wijze waarop het aanbod gebracht wordt.

Onderzoek toont dat er groeipotentieel aanwezig is voor werkplekleren³. **Als GO! nemen we de lead in een dialoog met de sectoren.** We overtuigen bedrijven om te kijken naar werkplekleren vanuit een maatschappelijke investering, een langetermijnvisie en een investering in de brede eigen sector. We betrekken ook kleine en micro-ondernemingen.

We sensibiliseren directies voor de impact van werkplekleren en duaal leren op de organisatie en het urenpakket van de leraren en de leerlingen én op het lessenrooster. Binnen de school werk je samen als een team, met betrokkenen in zowel de school als de onderneming.

We investeren maximaal in leervormen en opdrachten die leiden tot een symbiotische opbouw van algemene en vaktechnische competenties. Voor de ontwikkeling van deze leervormen biedt de creatie van leergemeenschappen van leraren een oplossing, maar de kennis moet evenzeer binnengebracht worden via sectoren, bedrijven of RTC⁴.

We zien een rol weggelegd voor trajectbegeleiders en stagebegeleiders om ALLE leerlingen nog intensiever te begeleiden en te versterken bij de sollicitatiegesprekken en voorbereidingen. Optimale kansen krijgen een volwaardige plaats in het opleidingsaanbod voor trajectbegeleiders. Het GO! en bedrijven engageren zich voor talentontwikkeling van elke lerende.

3. Tobback, I., Verhaest, D. & De Rick, K. 2017, p. 84.

4. Verhaest e.a. (2018), p. 31.

3.1.2. Duaal leren is veralgemeend en toegankelijk in de derde graad

Onderzoek wijst uit dat duaal leren positieve effecten heeft op de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Ondanks het stijgende aantal knelpuntberoepen en het hoge aantal openstaande vacatures blijft een groot deel van de jongeren moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt⁵. Duaal leren zorgt ook voor opbouw van contacten met werkgevers, waardoor het zoeken naar een job efficiënter kan gebeuren.

We **veralgemenen duaal leren in alle richtingen van de derde graad van het arbeidsmarktgericht onderwijs**, de richtingen met dubbele finaliteit inbegrepen. Voor die laatste moeten voldoende kwaliteitsvolle standaardtrajecten ontwikkeld kunnen worden, zodat ze die dubbele finaliteit ook waarmaken. Onderwijs geeft voldoende theoretische basis mee, zodat slaagkansen in het hoger onderwijs niet gehypothekeerd worden.

Het belang van kwaliteitszorg

De beste garantie voor de waardering van duaal leren is een sterk kwaliteitstoezicht. Leerlingen en ouders kunnen enkel overtuigd worden van de meerwaarde van werkplekleren als de kwaliteit van de geboden leerkanalen en begeleiding, en de naleving van arbeids- en veiligheidsvoorschriften, gegarandeerd worden.

Trajectbegeleiders en mentoren zijn cruciaal voor de implementatie van kwaliteitsvolle duale opleidingen. Evaluatieonderzoek⁶ wijst uit dat drie aspecten van belang zijn om de rol van trajectbegeleider en mentor adequaat te vervullen: toewijzing van wie deze rol opneemt, ondersteuning en middelen om deze rol te vervullen en verdere professionalisering via opleidingen en lerende netwerken. Onderzoek toont aan dat de begeleiding optimaler verloopt wanneer een vakleerkracht de rol van trajectbegeleider opneemt. Trajectbegeleiders moeten beter ondersteund worden om administratieve taken en frequent kwalitatieve werkplekbezoeken uit te kunnen voeren. We zetten in op verdere professionalisering met opleidingen en lerende netwerken (in samenwerking met ondernemingen en sectorale vormingsinstanties). Binnen bestaande mentoropleidingen gaat meer aandacht naar het evalueren van leerlingen, de socialemotionele ondersteuning op de werkplek en de motivatiestijl in de begeleiding van de leerling.

Drempels voor kwetsbare groepen wegwerken in duaal leren

Niet alle leerlingen uit het voltijds onderwijs zullen hun diploma willen of kunnen behalen via duaal leren, onder meer omdat ze niet arbeidsrijp of arbeidsbereid zijn. **Vanuit een inclusieve benadering brengen we deze leerlingen samen met andere leerlingen uit het arbeidsmarktgerichte onderwijs, zodat ze in een gemeenschappelijke setting kunnen worden opgeleid maar met aangepaste, flexibele trajecten.**

- Voor leerlingen voor wie de huidige standaardtrajecten te complex zijn willen we 'smallere' opleidingen die wel haalbaar zijn en (ook) resulteren in (deel-)kwalificaties met een civiel effect.
- Voor andere leerlingen kan het standaardtraject wel behapbaar zijn, mits er een aantal realisatievoorwaarden worden vervuld.

5. Verhaest en De Witte (2019).

6. Nouwen, W., Struyf, A. & Clycq, N., Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen "Schoolbank op de Werkplek". Eindrapport.

De grootste zorg zijn de leerlingen die noch arbeidsrijp noch arbeidsbereid zijn én specifieke opvoedings- en onderwijsbehoeften hebben. Zij krijgen een plaats in een traject op maat in een onderwijscontext, met de ambitie om tot kwalificering te komen. Basiszorg kan een aantal leerlingenproblemen oplossen. Voor het GO! fungeren centra dbso in een overgangsfase als expertisecentra. Op korte termijn ondersteunen zij de leerlingen. **Op langere termijn bieden ze ondersteuning aan het regulier onderwijs binnen de scholengemeenschap.** Om die leerlingen te laten slagen in een traject op maat in een onderwijscontext doen we aan andere manieren van lesgeven, bv. projectmatig werken.

Maar ook als het gaat om arbeidsrijpe jongeren, moeten er garanties zijn dat die toegang hebben tot kwaliteitsvolle werkplekken. Daarom komt het GO! tegemoet aan ondersteuningsnoden van kwetsbare leerlingen tijdens het intake- en matchingsproces door een voorselectie te maken van geschikte werkplekken, de leerlingen te versterken in hun arbeidsattitudes en sollicitatievaardigheden en kwetsbare leerlingen te ondersteunen bij het leggen van contacten en intakegesprekken met ondernemingen.

Duaal leren als voorbereiding op duaal leren derde graad

Duaal leren is een leerweg en geen "kwaliteitslabel". Vanuit dit standpunt van gelijkwaardigheid van leerwegen richt duaal leren zich tot leerlingen met voldoende maturiteit om bewust voor een leerweg te kiezen. Duaal leren wordt gekoppeld aan een volwaardige eindkwalificatie.

Duaal leren is **een positieve keuze** die we via loopbaanbegeleiding stimuleren. Voor de beperkte groep leerlingen voor wie het realiseren van de eindtermen algemene vorming derde graad zeer moeilijk ligt, pleiten we voor een eindkwalificatie. Die voorzien we op basis van een duaal traject beroepskwalificatie 2 en doelen algemene vorming die overeenkomen met de eindtermen tweede graad. Het GO! blijft garant staan voor een brede algemene vorming. Voldoende tijd en ruimte zijn nodig om basisvaardigheden in een veilige omgeving aan te leren.

Aandacht voor de doorstroom naar het hoger (beroeps)onderwijs

De ontwikkeling van een sterk duaal systeem kan volgens onderzoek⁷ een lagere participatiegraad betekenen aan hoger onderwijs, omdat enerzijds duale trajecten tot een snellere intrede op de arbeidsmarkt leiden, en anderzijds niet alle duale trajecten toegang geven tot hoger onderwijs.

We pleiten voor een goede monitoring van de doorstroomkansen van duale leerlingen naar het hoger onderwijs zodat – waar nodig – extra ondersteuningsmogelijkheden voor aanbieders van duaal leren gestimuleerd worden. De uitbouw van duaal leren in het hoger (beroeps)onderwijs kan het gevaar op die lagere doorstroom naar het hoger onderwijs reduceren. Daarom opteert het GO! voor een versterkt partnerschap hierrond met (publiekrechtelijke) hogescholen.

7. Verhaest e.a. (2019).

Het belang van het ecosysteem met werk

Het welslagen van duaal leren hangt af van de bereidheid van werkgevers om voldoende (kwalitatieve) werkpleerplaatsen te voorzien. Dit nemen we mee binnen de dialoog die we willen voeren met de sectoren over arbeidsmarktgericht onderwijs (zie 3.1.1, p. 6). Daarbinnen zetten we ook in **op kleine ondernemingen en zelfstandigen**. We realiseren **opleidingsnetwerken**, waarbij **leerlingen roteren over verschillende bedrijven**⁸. Ook dit punt staat op de agenda van de dialoog met de sectoren.

De mate waarin bedrijven verwachten te groeien, blijkt een goede voorspeller voor aanbod en kwaliteit. We gebruiken daarom arbeidsmarktinformatie bij de ontwikkeling van duaal leren⁹.

Duale en niet-duale opleidingen als twee volwaardige leerwegen

De implementatie van duaal leren raakt aan de integratie van duaal leren in het volledige onderwijsstelsel. Duaal leren is geïntegreerd in het so als een parallel systeem van equivalente duale en klassieke schoolgebaseerde opleidingen. **Gezien het prille stadium waarin duaal leren zich bevindt pleit het GO! voor het behoud van het parallel systeem in afwachting van een verdere veralgemening van duaal leren en een evaluatie ervan.**

Een parallel systeem heeft verschillende voordelen: de lagere afhankelijkheid van het aanbod aan werkpleerplekken; de mogelijkheid om niet-arbeidsrijpe jongeren op te vangen; de beperking van het risico op een verlaagde doorstroom naar het hoger onderwijs. Daartegenover staat een mogelijke bemoeilijking van de reputatie-opbouw van duaal leren en de complexiteit van de organisatie ervan.

3.1.3. Duaal leren is breed toegankelijk in het volwassenenonderwijs

De uitbouw van duaal leren in het volwassenenonderwijs is **een opportuniteit**. Het is een bijkomende leerweg die motiveert tot **participatie aan levenslang en levensbreed leren**. Het is ook **een instrument voor volwassenen tot nascholing of herscholing**.

Duaal leren is een leerweg naast andere dat gekenmerkt wordt door **een specifieke methodiek**. Het centrum hoeft geen bijkomende onderwijsbevoegdheid te verwerven voor het duaal inrichten van een opleiding.

Een perspectiefwissel bewerkstelligen

Duaal leren vertrekt van de competenties die door een opleiding op de werkplek zelf verworven kunnen worden. Daarnaast wordt nagegaan welke competenties nog moeten aangereikt worden in contact- of afstandsonderwijs. Het impliceert dus dat bij de opmaak van het opleidingsprofiel niet wordt vastgelegd welke competenties aan de ene kant via contact- of afstandsonderwijs worden aangeleerd en welke aan de andere kant op de werkplek. Het is dus niet de bedoeling om voor een opleiding twee opleidingsprofielen op te stellen (een in duaal en een in contact- of afstandsonderwijs). Van de huidige opleidingsprofielen wordt nagegaan in welke mate ze geschikt zijn voor duaal leren. Waar dat nodig is, kunnen ze worden bijgestuurd.

8. Verhaest e.a. (2018), p. 30.

9. p. 89, aanbod en kwaliteit van werkpleerplekken voor duaal leren. Een onderzoek naar de determinanten.

De precieze invulling van een opleiding kan of zal **verschillen van centrum tot centrum**, in functie van een overeenkomst op maat van de cursist. Tezelfdertijd moet in het opleidingstraject steeds voldoende aandacht zijn voor de **transferwaarde** naar andere contexten.

Een CVO maakt zelf de afweging tussen het aanbieden van een opleiding via een traject duaal leren of via contactonderwijs óf beide. **Duaal leren mag niet de goed ingeburgerde praktijken van werkpleklers of stage binnen andere niet-duale trajecten verdringen.**

Optimaal toegankelijk duaal leren in volwassenenonderwijs

Duaal leren staat open voor een doelpubliek dat ruimer gaat dan sterke cursisten of cursisten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. In het bijzonder besteden we aandacht aan kwetsbare groepen:

- **We integreren geletterdheidsvaardigheden en Nederlandse taal op de werkplek en koppelen dat aan een algemeen vormende component.** Bedrijven of organisaties maken we bewust van het belang om het beëindigen van de opleiding te stimuleren.
- Centra nemen een mediërende en faciliterende rol op tussen de school, de werkgever en de VDAB. Het volwassenenonderwijs heeft aandacht voor de complementariteit tussen het persoonlijk leven, het professioneel leven en het volgen van een opleiding.
- Bij implementatie gaat er **aandacht** naar de **combinatie leervergoeding en leefloon of uitkering en de mogelijke implicaties.**
- We pleiten voor een statuut dat afgestemd is op de cursist en rekening houdt met haar of zijn arbeidsmarktsituatie en een stimulerend kader biedt. Afstemming met het activeringsbeleid en het voorzien van fiscale stimulansen voor het vermijden van uitkeringsvallen is belangrijk.

Naast inzetten op detectie en toeleiding is de ondersteuning en begeleiding *tijdens het leren* van belang. Aangepaste didactiek en flexibele vormen van organisatie versterken we.

Een gedeelde verantwoordelijkheid tussen bedrijven en het GO!

De opleidingsverstrekkers en de bedrijven moeten beschikken over de draagkracht en expertise voor het aanleren en evalueren van competenties en het ondersteunen en begeleiden van de cursisten. In het volwassenenonderwijs is een sterke professionele en agogische aanpak nodig.

De VDAB heeft de regie van het traject naar werk voor de doelgroep van 18- tot 25-jarige werkzoekenden. **Voor deze doelgroep is de oriëntatie naar duaal leren in het volwassenenonderwijs een nieuwe mogelijkheid.** Hiervoor werken we samen met de VDAB.

Het organiseren van duaal leren is intensiever dan het organiseren van trajecten via contactonderwijs of afstandsonderwijs. De **inzet van mentoren met beroepservaring en een opleiding** door de werkplekgever is noodzakelijk. De opleidingsverstrekker en de onderneming of organisatie zijn verantwoordelijk voor het aanleren van de competenties. Het CVO blijft als onderwijsinstelling wel **de eindverantwoordelijkheid** dragen. Het is immers de onderwijsinstelling die **de kwalificatie** uitreikt. De onderwijsverstrekkers bewaken aldus de kwaliteit van mentoren en werkplekken.

Het aanbieden van kwaliteitsvolle opleidingen vraagt **nog meer samenwerking tussen de centra en het bedrijfsleven**. De centra moeten de middelen krijgen hiervoor en moeten op een flexibele manier kunnen samenwerken met arbeidsmarktactoren. Een CVO hoeft geen onderwijsbevoegdheid te hebben in de vestigingsplaats (lees: gemeente) waar de organisatie of het bedrijf waar geleerd wordt, gelegen is.

3.1.4. Duaal leren is breed toegankelijk in buso

De schoolverlatersstudie van de VDAB toont aan dat jongeren uit het buso die een Alternerende Beroepsopleiding (ABO) volgen met een aanzienlijk deel aan werkpleklers een hogere kans op werk hebben in vergelijking met buso-jongeren die geen ABO volgen. Dat pleit in het voordeel van duaal leren dat mogelijk is in onderwijsvorm 3 (maatschappelijke participatie en tewerkstelling in het gewone arbeidsmilieu) en onderwijsvorm 4 (algemeen, beroeps-, kunst en technisch onderwijs).

Een voldoende aanbod aan werkplekken moet gegarandeerd worden voor leerlingen met specifieke noden. Dit vraagt een engagement en redelijke aanpassingen van de werkgevers. Het GO! informeert werkgevers over inclusie op de werkplek en vraagt er tegelijk ook aandacht voor. Begeleiders uit bedrijven beschikken over ondersteuning bij het kiezen van instructiemethodes en hebben inzicht in de specifieke leerbehoeften van de leerling. Zij beschikken over pedagogische en didactische competenties. Trajectbegeleiders van de school brengen begeleidingsbezoeken aan de bedrijven waar leerlingen tewerkgesteld zijn.

Opleidingsvorm 3 binnen buso krijgt enkel nog een plaats op bso- en tso-campusen. Opleidingsvorm 4 kan ook terecht op een campus met aso. Voldoende omkadering is nodig, om te vermijden dat bso en tso meer dan ooit vereenzelvigd worden met het watervalstelsel.

3.1.5. Aanbod in arbeidsmarktgericht onderwijs

Het gegarandeerd aanbod

Het GO! heeft de opdracht om de vrije keuze van ouders, leerlingen en cursisten te waarborgen. Daarvan is gegarandeerd aanbod een concretisering. De Raadsnota gegarandeerd aanbod maakt bij het definiëren van het 'gegarandeerd aanbod' een onderscheid tussen domeinen op niveau van de onderwijszone en domeinen op niveau van de provincie. Op het niveau van de onderwijszone kiezen we die domeinen met een wezenlijk leerlingenaantal bekeken over heel Vlaanderen. Op het niveau van de provincie plaatsen we die domeinen waarvan de doelgroep qua leerlingenaantal beperkt is en een organisatie op het niveau van de onderwijszone

niet haalbaar is. Dit betekent dat vier domeinen minimaal per onderwijszone worden aangeboden: Taal en Cultuur, STEM, Economie en Organisatie, Maatschappij en Welzijn. Vier domeinen worden minimaal per provincie aangeboden: Kunst en Creatie, Sport, Land- en Tuinbouw, Voeding en Horeca.

Binnen elk domein worden de drie finaliteiten (doorstroom, arbeidsmarkt en dubbele finaliteit) aangeboden, daar waar er binnen een finaliteit een aanbod is voorzien. Binnen elke finaliteit wordt ten minste één opleiding aangeboden, daar waar er binnen een finaliteit een aanbod is voorzien. Binnen de doorstroomgerichte finaliteit wordt er ten minste één opleiding aangeboden uit de domeinoverschrijdende kolom en één opleiding uit de domeingebonden kolom.

Het GO! wil voor het volwassenenonderwijs regionaal een aanbod garanderen. Het GO! wenst de grondwettelijke vrije keuze te verzekeren op het niveau van het opleidingsaanbod. We willen dit realiseren in relatie tot het geheel van het opleidingsaanbod binnen het secundair volwassenenonderwijs. Tezelfdertijd schuiven we binnen het opleidingsaanbod van 50 studiegebieden, een aantal studiegebieden als prioritair naar voren. Het gaat om maatschappelijk belangrijke studiegebieden (Algemene Vorming, Algemene Aanvullende Vorming en Nederlands tweede taal), om studiegebieden met diplomagerichte opleidingen en om studiegebieden die opleiden naar structurele knelpuntberoepen.

Structurele samenwerking rond aanbod tussen voltijds so en volwassenenonderwijs

Centra voor Leren en Werken en CVO's enerzijds en CVO's en athenea anderzijds werken samen rond het tweedekansonderwijs. We pakken de ongekwalificeerde uitstroom in het arbeidsmarktgericht onderwijs aan op basis van de behoeften en mogelijkheden van de lerende via het afwegen van welke onderwijsvorm of leerweg het meest geschikt is en welke kwalificaties kunnen worden behaald. We vergemakkelijken de mobiliteit van de lerende **door het aanbod van bso of tso, Centra voor Leren en Werken en CVO's waar dat relevant is te integreren**. We maken afspraken zodat een betere samenwerking niet resulteert in een concurrentiestrijd.

We werken samen rond de onderwijsloopbaan met focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen voor 16- tot 18-jarige anderstalige nieuwkomers door competentieontwikkeling via CVO's. Didactische netwerken worden gedeeld en er wordt samen gezocht naar **werkplekken**.

Een betere aansluiting van arbeidsmarktgerichte opleidingen op de arbeidsmarkt

Sommige studiegebieden die moeilijk aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt blijven populair. Het bekendste voorbeeld is het **studiegebied Handel**. Binnen het GO! is dit studiegebied, op Personenzorg na, het grootste studiegebied qua aantal leerlingen, ondanks een geschiedenis van relatief hoge aandelen werkzoekenden¹⁰.

Wat **STEM-richtingen** betreft blijkt uit de STEM-monitor (2018) dat de leerlingenpopulatie in tso en bso daalt, vaak net in die richtingen met tekorten op de arbeidsmarkt. Het percentage uitstromende leerlingen met een STEM-studiebewijs daalt binnen bso en er zit geen evolutie in het percentage uitgereikte studiebewijzen in tso¹¹.

10. Schoolverlatersenquête VDAB (2019).

11. STEM monitor (2018).

Het GO! ziet er onder andere Hout, Land- en Tuinbouw op achteruit gaan. Mechanica-Elektriciteit, Auto, Chemie en Koeling en Warmte gaan er wel op vooruit. **Bijna 60% van de GO! leerlingen in arbeidsmarktgericht onderwijs zit in twee studiegebieden: Handel en Personenzorg.**

De **richtingen die aansluiting geven op technisch-industriële beroepen** kennen over Vlaanderen gezien een daling in leerlingenaantallen de laatste vijf jaar. Voor het GO! is het beeld gemengd, maar wat leerlingenaantallen betreft geldt dezelfde opmerking als boven, namelijk dat 60% van de leerlingen in handel en personenzorg zit. De VDAB verwacht dat de vraag naar uitvoerende technici de komende jaren sterk zal stijgen door de uitstroom van zij die de arbeidsmarkt definitief verlaten. Vanuit het onderwijs wordt weinig extra instroom verwacht. Volgens de VDAB bouwen scholen een deel van hun aanbod af bij gebrek aan leerlingen zodat in de toekomst de keuze voor bepaalde van deze richtingen niet meer zal bestaan of moeilijker wordt. **Voldoende aandacht voor de instroom in “harde” en STEM-opleidingen is daarom belangrijk.**

Verhoogde aandacht is ook nodig voor zorgopleidingen, omwille van de grote en stijgende vraag naar arbeidskrachten in de zorg.

3.1.6. Regionale ankerpunten voor infrastructuur en uitrusting

Technische ateliers met didactisch materiaal hebben een hoge infrastructurele kost. Op verschillende plaatsen zijn de gebouwen of het didactisch materiaal in minder goede staat. Het GO! heeft een groot arbeidsmarktgericht aanbod dat georganiseerd wordt met minimumpakketten. Dit betekent soms dunbevolkte studierichtingen die behouden worden en extra uren leraar krijgen. Er zijn weinig grote technische athenea met aanbod in arbeidsmarktgericht onderwijs. Anderzijds is de afstand tussen scholen vaak te groot zodat een optimalisatie een rationalisatie is met leerlingenverlies. Deze problemen lijken zich vooral te stellen in de harde studierichtingen, voor de sectoren waar de technologische innovaties elkaar in snel tempo opvolgen en de nieuwste infrastructuur zeer duur is.

Naar regionale ankerpunten van het GO! voor technische infrastructuur en uitrusting

Het strategisch vastgoedkader van het GO!¹² schuift volgende voorwaarden voor investeringen naar voor:

- We voorzien integratie bij bouwprojecten voor technische werkplaatsen voor tso of bso, dbso (Centra voor Leren en Werken), CVO en OV3/OV4;
- Bij elke grote investering voor technische werkplaatsen wordt de mogelijke samenwerking onderzocht met de arbeidsmarkt;
- Bij een grote investering in technische infrastructuur en uitrusting streven we naar een regionaal ankerpunt per scholengroep, met voldoende schaalgrootte aan leerlingen voor de domeinen Taal en Cultuur, STEM, Economie en Organisatie en Maatschappij en Welzijn. Meerdere ankerpunten per scholengroep zijn mogelijk op voorwaarde dat deze een voldoende schaalgrootte hebben;
- Bij een grote investering in technische infrastructuur en uitrusting of sportvoorzieningen voor de domeinen Kunst en Creatie, Sport, Land- en Tuinbouw, Voeding en Horeca kiezen we ervoor om binnen 1 provincie

12. Strategisch vastgoedkader. Beslissing van de Raad van 13 december 2019.

- naar 1 ankerpunt te gaan met voldoende schaalgrootte aan leerlingen. Meerdere ankerpunten per provincie zijn mogelijk op voorwaarde dat deze een voldoende schaalgrootte hebben;
- Bij nieuwbouw worden geen grote aparte technische of praktijklokalen meer gebouwd. Instructieruimtes worden systematisch geïntegreerd in praktijkruimtes.

Vanuit de inclusiegedachte streven we ernaar dat ook buitengewoon onderwijs deze gespecialiseerde infrastructuur en uitrusting gebruikt.

Naar structurele samenwerking met arbeidsmarktactoren voor infrastructuur en uitrusting

Innovatie wordt systematisch in de school en tot op de klasvloer gebracht: scholen krijgen daarbij toegang tot moderne technologie.

Scholen en arbeidsmarktactoren maken wederzijds gebruik van elkaars infrastructuur. We benutten mogelijkheden tot aanvulling of alternatief voor praktijklokalen. Samenwerking gaan we aan met de RTC, de VDAB, de sectoren, de opleidingscentra, de ondernemingen, de organisaties en de FabLabs. Omgekeerd doen **bedrijven een beroep op pedagogisch-didactische knowhow** van leraren, waarbij ze gebruik maken van de infrastructuur van onderwijs.

GO! scholen **integreren een deel van hun opleiding binnen ondernemingen en organisaties** (bijvoorbeeld binnen een woon-zorgcentrum, een bedrijf, hogescholen, gemeente...).

3.1.7. Dko als aanbieder van arbeidsmarktgerichte opleidingen

Binnen het deeltijds kunstonderwijs werd met het decreet van 1 september 2018 de erkende beroepskwalificatie geïntroduceerd als referentiekader voor opleidingen in de vierde graad. Momenteel werden een aantal beroepskwalificaties voor maatschappelijke rollen binnen de kunsten ingeschaald. Daarnaast bestaan er ook daadwerkelijke arbeidsmarktgerichte beroepskwalificaties (denk aan de kunstambachten). De academies voor deeltijds kunstonderwijs zijn het best geplaatst om deze arbeidsmarktgerichte opleidingen verder vorm te geven in de toekomst en voor deze beroepskwalificaties als evc-testcentrum te gaan fungeren.

3.1.8. Meer leerlingen volgen een buitenlandse stage

Buitenlandse stages zijn een verrijking voor leerlingen en het Erasmus+ programma van de EU biedt mogelijkheden om de kosten te dekken of op z'n minst te drukken. Stages geven een extra professionele dimensie aan de opleiding en ze staan goed op het cv van leerlingen. Ze bieden kansen om in een realistische context aan sociale vaardigheden en burgerschapscompetenties te werken. Extra werk voor de scholen kan opgelost worden door schooloverstijgend beurzen aan te vragen voor leerlingen. De uitdaging is om geschikte stageplaatsen te vinden. In de horeca, in het toerisme en in de verzorgingssector is dat relatief gemakkelijk. Maar in 'harde' sectoren is het moeilijker. Dit moet centraal aangestuurd worden. Een databank met stageplaatsen zou een meerwaarde kunnen zijn.

De strategische doelstellingen voor 2020 van de EU voorzien dat: “Minstens 20% van alle universitaire afgestudeerden en 6% van alle 18- tot 34-jarigen moet een deel van hun studie of opleiding in het buitenland hebben gevolgd”. Aansluitend hierbij bieden we veel meer jongeren in beroeps- en technisch onderwijs een buitenlandse stagervaring aan.

Internationale mobiliteit is er ook voor leraren. Leraren in beroeps- en technisch onderwijs kunnen via Erasmus+ aan hun professionalisering werken in het buitenland door een opleiding te volgen of door een werkervaring op te doen in een bedrijf. Een regeling om deze leraren te vervangen is essentieel.

3.2. Gepersonaliseerd samen leren in het arbeidsmarktgericht onderwijs

Binnen de hybride leer- en leefomgeving zorgen gepersonaliseerde leertrajecten voor een **maximale motivatie, welbevinden en leerwinst**. Gepersonaliseerd leren impliceert dat elke leerling de vaardigheden heeft om het leren zelf richting te geven. Vanuit het uitgangspunt dat leren eigen is aan het leven, is het de uitdaging om onderwijs zo te organiseren dat we elk individu op maat begeleiden en alle kansen geven om maximaal zijn potentieel te ontwikkelen. Het curriculum is een leidende factor. Het is cruciaal om **het eigenaarschap voor het leerproces gradueel over te dragen aan de lerende**. Daarom zetten we in op leerloopbaanbeleid met een positieve benadering van arbeidsmarktgericht onderwijs, op innovatieve vormen van pedagogie en op een beleid van (h)erkennen van competenties.

3.2.1. Elk talent benutten door in te zetten op kwalificering en evc

De Vlaamse kwalificatiestructuur biedt kansen om zicht te krijgen op de verwachtingen van de arbeidsmarkt ten aanzien van opleidingen en om daarover te communiceren. Een duidelijker civiel effect is het gevolg. Daarnaast dient de kwalificatiestructuur als een communicatie-instrument tussen onderwijssystemen om de mobiliteit te bevorderen, om de mogelijkheden voor levenslang leren en onderwijsloopbaanbegeleiding te tonen en om verworven competenties te erkennen. Het GO! wil een bijdrage leveren om volgende uitdagingen aan te pakken:

- **Kwalificaties** beschrijven het *huidige* takenpakket van een beroepsbeoefenaar. Taken worden ook detaillistisch omschreven. In combinatie met het gegeven dat de overheid bepaalt dat inhouden van de beroepskwalificaties onverkort moeten overgenomen worden in het onderwijscurriculum, zorgt dit ervoor dat jongeren opleidingen aanvaarden die te weinig rekening houden met de toekomst. Toekomstprognoses van de sector moeten meegenomen worden. **De onderwijsverstrekkers moeten de mogelijkheid hebben om de beroepskwalificaties onderwijskundig te vertalen naar de klasvloer**. Het gaat om een herformulering van de beroepskwalificaties voor de doelgroep, gebaseerd op de startende beroepsbeoefenaar.
- We pleiten voor **deelkwalificaties in het voltijds secundair onderwijs**. Lerenden moeten echter in de eerste plaats **een afgeronde onderwijskwalificatie halen**. Een deelkwalificatie zien we als een vorm van gedifferentieerde studiebekrachtiging op het einde van een leertraject wanneer een onderwijskwalificatie ondanks alle inspanningen en ondersteuning niet gehaald wordt. Daarmee beklemtonen we dat het **bereiken van een onderwijskwalificatie als vertrekpunt** wordt gezien, maar dat de **verworven competenties van de lerende geëxpliciteerd en erkend**

worden met het oog op doorstroming naar arbeidsmarkt of opleidingstrajecten. Daarnaast is het beleven van succeservaringen en (h)erkenning van talenten voor sommige lerenden belangrijk.

Personalisering en informalisering leiden tot alternatieve leerwegen en kwalificatietrajecten zoals evc. Vragen over de financiering, organisatie en certificering van die leertrajecten vereisen antwoorden.

- Een gemeenschappelijk kwaliteitskader voor alle evc-testcentra is nodig;
- Adequate financiering van de evc-trajecten: personeel voor assessment en ontwikkeling, werkingsmiddelen voor materiaal en infrastructuur en administratieve ondersteuning;
- Kosten voor de evc-aanvrager: voor specifieke doelgroepen en in het bijzonder voor kwetsbare groepen zal er nauwgezet opgevolgd moeten worden wat de impact zal zijn;
- Competenties erkennen moet niet enkel mogelijk zijn in functie van de tewerkstelling en opleiding, maar ook voor zelfontplooiing en zelfwaardering.

3.2.2. Een onderwijsloopbaanbeleid met positieve benadering van arbeidsmarktgerichte opleidingen

GO! scholen ontwikkelen een OLB-beleid met positieve benadering van arbeidsmarktgericht onderwijs:

- Het GO! zorgt voor duidelijke profielen van alle opleidingen, die we gebruiken in onderwijsloopbaanbegeleiding, gekoppeld aan de talenten en interesses van de leerlingen.
- We maken directies, leraren, ouders en leerlingen bewust van de maatschappelijke meerwaarde van arbeidsmarktgerichte opleidingen. We ondernemen acties rond positieve beeldvorming.
- We gaan de inspanningen om het imago van "harde" opleidingen te verbeteren sterker coördineren. Belangrijk is om te wijzen op tewerkstellingskansen, innovatieve technologie en toekomstmogelijkheden.

In het kader van het breed OLB-beleid maken we ook de brug naar werk:

- Het GO! en de VDAB stemmen onderwijsloopbaanbegeleiding en (leerloop)baanbegeleiding op elkaar af. We versterken elkaars expertise over (onderwijs)loopbaandenken.
- Door betere kennismaking met bedrijfsleven, beroepen, competenties, vanaf de lagere school.
- Arbeidsmarktperspectieven bij studie- en beroepskeuze nemen we mee voor zover verschillende opleidingen aansluiten bij de interesses van de leerlingen. De VDAB ondersteunt scholen hierin.
- Interesse voor STEM wekken: meteen vanaf het basisonderwijs zowel op school als in de vrije tijd, zodat leerlingen een positieve en bewuste keuze maken voor deze opleidingen.

3.2.3. Innovatieve pedagogie

Binnen het GO! verwezenlijken we gepersonaliseerd samen leren door middel van een krachtige leeromgeving waarbinnen **elk individu stapsgewijs** de nodige kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelt, om in een **meer autonome leeromgeving, samen** met anderen, het eigen **leren** en dat van een ander (mee) **richting te geven**. Bij het creëren van een dergelijke leeromgeving gaan we voortdurend op zoek naar innovatieve oplossingen, die flexibel ingezet kunnen worden en die de brug slaan tussen leren dat gestuurd wordt door het curriculum enerzijds en de leerling anderzijds.

Digitale toepassingen kunnen de leraar ondersteunen om autonome en sociale leerprocessen op microniveau te managen. Het digitaal faciliteren van leerprocessen zorgt dat leren transparant, hanteerbaar, beheersbaar en te coachen wordt. Binnen het GO! ontwikkelen we hiervoor het digitale leerplatform IXZO. Op die manier kunnen we innovatieve technologieën inzetten om de lerende op maat te ondersteunen en uit te dagen. Het is altijd de gebruiker (leerling, leerkracht) die centraal staat en niet de technologie. Op die manier gaan pedagogie en technologie hand in hand.

In arbeidsmarktgerichte opleidingen is ervaringsgericht leren essentieel. Ook hierbij gaan we altijd op zoek naar ondersteunende innovatieve technologieën en digitale toepassingen. Gamification en virtual reality kunnen bijvoorbeeld deel uitmaken van ervaringsgericht onderwijs. Zo zijn er toepassingen in de harde sector waar technieken enkel worden aangeleerd door gebruik te maken van virtual reality. In onze huidige maatschappij is het voor iedereen belangrijk om inzicht te verwerven in computationeel denken en handelen. Ook in arbeidsmarktgerichte opleidingen leggen we de focus op het duurzaam gebruiken van computerprogramma's, apps en (nieuwe) technologische toepassingen. Op die manier maken we de opleidingen voor de jongeren toekomstgericht.

3.3. De onderwijsprofessional in het arbeidsmarktgericht onderwijs

3.3.1. De professionals vormen een gemeenschap

De lerenden, onderwijsprofessionals¹³, stagebegeleiders en mentoren op de werkvloer vormen een **gemeenschap** van mensen die samen leren en leven, die **de zin en openheid hebben om met en van elkaar te leren**. Deze visie vereist sterk adaptieve en flexibele leraren die open van geest zijn en het levenslang leren in zich dragen. Leraren algemene vorming en praktijkleraren benaderen leerlingen in hun "totaliteit" en houden rekening met al hun talenten, hun persoonlijkheid, hun groeikansen, hun interesses... en met hun keuze voor een specifieke studierichting. Leraren geven vaktechnische en algemene competenties die elkaar aansluiten, zoveel mogelijk in een digitale, moderne en krachtige omgeving. Leraren algemene vorming en praktijkleraren werken daarbij systematisch samen.

¹³. Onder onderwijsprofessionals in het arbeidsmarktgericht onderwijs verstaan we zowel leraren algemene vorming als praktijkleraren in het gewoon secundair onderwijs en leraren beroepsgerichte vorming en leraren algemene en sociale vorming uit het buso. Voor het lezersgemak spreken we van leraars algemene vorming en praktijkleraren, waaronder we dan ook de leraren algemene en sociale vorming en leraren beroepsgerichte vorming verstaan.

Praktijkleraren maken de vertaalslag van nieuwe technologieën naar de opleiding. Ze hebben zicht op de lokale arbeidsmarkt of -sector, op aanverwante beroepen en op opleidingen waarrond de school kan samenwerken. Deze leerkrachten werken met CVO's, hogescholen en universiteiten, gericht op uitwisseling van inhoudelijk-didactische expertise, infrastructuur en middelen.

Technisch adviseurs-coördinatoren coachen praktijkleraren, vakgroepen en trajectbegeleiders. Ze richten zich op de competentieontwikkeling van praktijkleraren en op de professionaliseringstrajecten. Zij bouwen netwerken uit met bedrijven en bewaken de kwaliteit van de werkplekken. Ze ontwikkelen visie rond technologische evoluties, trajectbegeleiding en innovatieve onderwijsmethodieken.

3.3.2. Een hybride concept van professionalisering van onderwijsprofessionals

Het leren van leraren vindt in 2030 meer plaats op de werkvloer. Anderzijds gebeurt het leren in de school meer in samenwerking met de werkvloer.

- **Leraren werken schooloverstijgend in regionale netwerken samen met bedrijven, sectoren, de VDAB, de RTC en andere partners** voor didactisch materiaal rond gedeelde thematieken. De vakgroepwerking op school stuurt en volgt dit op.
- **Leraren doen ervaringen op in bedrijven.** Modellen variëren van enkele dagen of weken werkplekleren of bedrijfsstage tot de leraar die deeltijds lesgeeft en deeltijds werkt in bedrijven. Experts uit het bedrijfsleven staan omgekeerd deeltijds voor de klas. Leraren leiden werknemers op.

De PBD blijft via haar leerplannen op pedagogisch-didactisch vlak aan zet. Voor vakinhoudelijke expertise neemt de PBD een makelaarsrol op. We kiezen partners waarmee we bij voorkeur samenwerken, bewaken de kwaliteit van het aanbod door derden en ondersteunen de wijze waarop dat aanbod gebracht wordt.

We trekken zij-instromers aan. Anciënniteit uit de privésector wordt meegenomen. Het loopbaanpact waarover onderhandeld wordt speelt een cruciale rol in het creëren van meer flexibiliteit voor de leerkracht, en meer openheid voor mensen uit het bedrijfsleven.

Instructeurs van de VDAB (in het kader van de tiendagenregeling) geven we opnieuw de regierol, in plaats van de leraren, met daartegenover coteaching en actief begeleiden.



3.3.3. Samenwerking met hoger onderwijs en de lerarenopleidingen

Het GO! werkt samen rond didactische vernieuwingen en didactisch materiaal. **Secundaire scholen leren van hoger onderwijs**, bv. rond technologische expertise en wisselwerking met bedrijven.

Sedert 2019 wordt de lerarenopleiding enkel aangeboden aan universiteiten en hogescholen. Het is belangrijk om te evalueren in welke mate de expertise is opgebouwd binnen hoger onderwijs, welke vakmensen met ervaring op de werkvloer effectief toegang hebben gevonden tot het hoger onderwijs en in welke mate hoger onderwijs erin geslaagd is van mensen uit bedrijven leraren te maken. Hierrond wil het GO! structureel samenwerken met het hoger onderwijs.

3.3.4. Flankerende maatregelen ter ondersteuning van leraren en directies

Dé factor die professionalisering negatief beïnvloedt is tijd. De vervanging van (praktijk)leraren zet de schoolorganisatie onder druk. De GO! **scholen van de toekomst zijn daarom “slim” georganiseerd:**

- **Leergemeenschappen** zijn gemeengoed binnen en tussen scholen;
- **Een breder middenkader ondersteunt directeurs via domeinscholen.** Technisch adviseurs en technisch adviseurs-coördinatoren spelen een centrale rol in de professionalisering van leraren, in didactische verwerking van (innovatieve) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in het doorgeven of verspreiden van goede praktijkvoorbeelden en in de uitbouw van netwerken met sectoren of bedrijven.
- **De scholen hebben mogelijkheden “ter vervanging”:**
 - We gaan na welke externe organisaties voor vervangende activiteiten in de klas kunnen zorgen. De Vlaamse overheid moedigt nu leraren aan een bedrijfsstage te volgen. Terwijl de leraar meedraait in de privé- of non-profitsector zorgt een externe organisatie voor vervangende activiteiten rond ondernemerschap in de klassen.
 - We zien ook kansen in digitale leerpaden of digitaal materiaal van de VDAB om leerlingen op te vangen bij afwezigheid van de leraar.

3.4. Een ecosysteem met werk voor het realiseren van duurzame en kwaliteitsvolle beroepsgerichte opleidingen

3.4.1. Wederzijds engagement rond talentontwikkeling

Het gemeenschappelijke belang van het GO! en de arbeidsmarktactoren is talentontwikkeling. We creëren hierrond daarom een **wederzijds engagement**. Alle betrokken partners uit onderwijs en arbeidsmarkt moeten erachter staan en in dezelfde richting kijken.

3.4.2. Wie zijn de stakeholders en wat is hun (mogelijke) rol in het ecosysteem?

Talentontwikkeling zit op het kruispunt van verschillende domeinen. Daarom zoeken we bondgenoten zodat we onze doelen optimaal verwezenlijken in een gefragmenteerd landschap. Dit houdt in de eerste plaats in dat we **weten wie onze belanghebbenden zijn en waarom of waartoe ze impact hebben óp ons of ondervinden ván ons**. Een volgende stap is dan het **proactief partnerschappen aangaan met lokale en internationale spelers** om het ecosysteem rond leren mee uit te bouwen.

Vervolgens kunnen we **onze externe belanghebbenden** (beleidsmakers, beroepssectoren, regionale technologische centra, bedrijven en ondernemingen, de VDAB...) **ook engageren** en bewerkstelligen dat ze onze visie mee uitdragen. Daarnaast engageren we **onze interne belanghebbenden (scholen en opleidingscentra, scholengroepen, de PBD en de centrale administratieve diensten...)**. We creëren een **netbreed bewustzijn**, want daar begint het mee: lerenden, ouders, onderwijsprofessionals en bestuurders. Iedereen in het GO! moet in de eerste plaats zelf doordrongen zijn van onze visie.

We vertalen deze nota in een actieplan. Per actie identificeren we stakeholders. We voeren met hen het gesprek rond hun mogelijke rol(len). Omgekeerd kunnen die stakeholders zelf acties aandragen.

4. Monitoring en evaluatie

Om na te gaan in welke mate we de doelstellingen uit deze visienota realiseren, zetten we een onderzoeksdesign op zodat we weten wat we kunnen en willen meten. leggen we een aantal indicatoren vast die we gaan meten en opvolgen.

Op het niveau van de lerende peilen we naar het welbevinden (hogere schoolse tevredenheid leerlingen tso of bso) en de uitstroom naar de arbeidsmarkt (met aandacht voor duurzame tewerkstelling).

Op het niveau van het GO! als net peilen we naar de evolutie van het aantal leerlingen en het aanbod aan richtingen.

Op het niveau van de interne organisatie volgen we partnerschappen met arbeidsmarktactoren (de VDAB, de sectoren...) op, alsook de draagkracht om de partnerschappen gestalte te geven en uit te voeren.



5. Bibliografie en referenties

Lavrijsen, J., & Nicaise, I. (2014). *Life cycle patterns in the labour market returns to vocational education. Evidence from the LFS and PIAAC*. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

Laurijssen, I., *De arbeidsmarktperspectieven van een beroepsgerichte opleiding. Een analyse van de eerste jaren van Vlaamse schoolverlaters op de arbeidsmarkt* (SONO, 2017).

De Coen, A., Goffin, K. & Van Hoed, M., *Techniek 10 jaar later: Loopbaanpaden en –uitkomsten van STEM-studenten. Eindrapport*. In opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie.

Desmedt, E., De Coen, A. & Somers, D., *InnoVET – Professionalisering en innovatie in het arbeidsmarktgericht onderwijs*, IDEA-Consult nv (op vraag van Departement Onderwijs en Vorming).

Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De witte, K. Laurijssen, I., Smet, M. & Tobback, I. (2018), *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek – Skibris.

Tobback, I., Verhaest, D. & De Rick K. (2018), *Het aanbod en de kwaliteit van werkplekken voor duaal leren, SONO/2017. OL17, 2*

VLOR (2018). *Duaal leren in het buso. Advies over het voorontwerp van decreet betreffende duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4*.

VLOR (2019), *Advies OESO Skills Strategie Vlaanderen*.

VLOR (2019), *Drempels wegwerken in duaal leren*.

VLOR (2015), *Advies over de conceptnota "Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties (EVC)"*.

VLOR (2018), *De erkenning van verworven competenties (EVC) en kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten. Advies over de voorontwerpen van decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties en het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader*.

Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. *Advies over het Rekenhofrapport over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*, 26 maart 2015.

GO! 20 30

Morgen maken we samen

