

OPLEIDING & ONTWIKKELING

Tijdschrift voor Human Resource Development

3

**THEMANUMMER:
Duaal Wetenschappelijk
Onderwijs**

**Dualiseren, maar vooral
pluraliseren!**

**Duaal opleiden,
het dualisme voorbij?**

**Dualisering in de
kenniseconomie**

Duaal opleiden, het dualisme voorbij?

Joseph Kessels & Fred Geelen

Duaal opleiden is een heet hangijzer in de universitaire wereld. Voorstanders wijzen op het dichten van de kloof tussen praktijk en theorie. Tegenstanders vrezen voor het teloorgaan van het academisch karakter van het wetenschappelijk onderwijs.

Joseph Kessels, lid van de Commissie Beoordeling Duaal Wetenschappelijk Onderwijs, inviteerde onlangs drie studenten, twee universitair opleiders en één werkgever voor een rondetafelgesprek. De deelnemers lichten toe wat voor hen de waarde is van duaal opleiden. Kernvraag: hoe maak je van een duale werkplek een academische leerplek? Een voorschot op de discussie die straks beslist of duaal opleiden een nieuwe variant wordt in het wetenschappelijk onderwijs in Nederland.

Selma van der Haar studeert duaal. Sinds september 1999 combineert ze de studie Opleiding en Voorlichting in Organisaties aan de Universiteit Leiden met werk voor de Luchtverkeersleiding Nederland. Bij deze organisatie verricht ze onderzoek naar de ontwikkeling van management development: "Het eerste moment dat ik dacht: 'Ja, met de duale opleiding heb ik absoluut goed gekozen', deed zich voor toen ik bij het maken van een probleemanalyse een boek

Duaal is ideaal

raadpleegde over de uitgangspunten van management development. Over dat boek had ik een halfjaar eerder tentamen gehad en voor dat tentamen had ik een goed resultaat behaald. De stof ging echter ook voor me leven, toen ik de theorie een plekje kon geven, een verband kon leggen met mijn casus. Het gevoel duaal is ideaal, wordt steeds weer bevestigd, met name wanneer theorie en praktijk elkaar raken."

Planningsproblemen

Collega-student Johan Slik heeft evenmin spijt van zijn keuze voor de duale opleiding Planologie aan de Universiteit Utrecht.

Op 1 april 1999 trad hij aan bij de directie Volkshuisvesting van het ministerie van VROM: "Ik werk in een leuk team en het werken zelf, ik hou me bezig met ouderenhuisvesting, bevat ook goed. Soms is het weleens lastig als een vergadering en een belangrijk college samenvallen. Maar echte planningsproblemen levert dat niet op. Duaal leren vereist enige flexibiliteit, ook van de werkgever, maar die van mij doet daar niet moeilijk over."

Corné Boot, student Bestuursrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en sinds februari 1999 actief als bestuursjurist op de afdeling Strategisch Beleid van de directie

HBO van het ministerie van OCenW, kent geen planningsproblemen: "Ons duaal studieprogramma is verdeeld in drie periodes waarin respectievelijk vier, één en vier dagen wordt gewerkt. De verdiepende vakken zijn in de tweede periode geconcentreerd. In de laatste periode ga ik binnen de directie een onderzoek doen. Dat kan moeilijk worden. Ik werk namelijk bij een beleidsdirectie. Van de veertig medewerkers zijn er drie jurist. Het grappige van deze situatie is dat ik tegelijk student én expert ben op het gebied van de juridische aspecten van beleid. Ik kan echter wel snel contact leggen met een netwerk van juristen."

Differentiatie

De duale variant van de opleiding Bedrijfs-wiskunde en Informatica van de Vrije Universiteit Amsterdam behoort tot de eerste tranche goedgekeurde duale opleidingen. Het duale traject, dat bij één of meerdere bedrijven gevolgd kan worden, neemt in totaal anderhalf jaar in beslag en begint in



V.l.n.r. Hein Hoitink en Johan Slik.

de tweede helft van het tweede studiejaar met een werkperiode van een halfjaar. In het derde jaar wordt voltijds gestudeerd. Het vierde jaar is opgedeeld in een halfjaar werken en een halfjaar studeren. De studie wordt afgesloten met een onderzoeksstage van een halfjaar in een bedrijf. "Wij hebben – anders dan de meeste duale opleidingen – de werkperiode bewust al vrij vroeg in het studieprogramma opgenomen", vertelt André Ran, coördinator van de duale variant van de opleiding Bedrijfswiskunde en Informatica. "Bij de opzet van ons traject staat uitdrukkelijk voorop dat we de studenten willen motiveren voor hun studie. Door ze al in een vroeg stadium in een bedrijf te laten werken, kun je de reflexie op studieonderdelen bevorderen. Praktijkervaringen motiveren vaak de boeken er weer eens bij te pakken om vervolgens te kunnen constateren dat de praktijk soms weerbarstiger is dan de theorie. Een bijkomend, maar niet minder belangrijk doel is het ontwikkelen van academische vaardigheden."

De duale opleiding Sociale Geografie en Planologie van de universiteit Utrecht (eveneens behorend tot de eerste tranche goedgekeurde duale opleidingen) is om nog een andere reden opgezet. "Wij zien duaal opleiden ook als een vorm van differentiatie", verduidelijkt initiatiefnemer en projectleider Hein Hoitink: "De opleiding Planologie kan bij ons voltijds, in deeltijd of duaal gevolgd worden. De eindtermen zijn in alle gevallen dezelfde. In de duale opleiding krijgen de intellectuele en praktische vaardigheden echter een extra verdieping. Op die manier kunnen we ook studenten, die geen carrière in de wetenschap nastreven, iets bieden."

Arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn ook voor Elsevier Opleidingen aanleiding geweest om als werkgever mee te werken aan de ontwikkeling van een duaal opleidingstraject aan de universiteit Leiden. "Wij willen graag meedenken over de vraag aan welke kwalificaties afgestudeerden moeten voldoen. Enerzijds omdat we veel men-

sen met een academische opleiding aanneemen. Anderzijds om ervoor te kunnen zorgen dat nieuwe instroom goed bij ons opleidingsinstituut past", expliceert Hermine Dekkers, projectleider bij Elsevier Opleidingen. Het bedrijf heeft sinds september 1999 twee duaal studenten in dienst. "Het is niet gezegd dat die studenten straks na hun afstuderen bij ons blijven werken. Maar we vinden het wel belangrijk mee te werken aan de vorming van een pool met potentieel, waar we later zelf ook uit kunnen putten." Dekkers legt uit dat Elsevier Opleidingen vanwege de academische kwaliteiten voor studenten uit het wetenschappelijk onderwijs heeft gekozen: "Wij zijn zelf vooral doeners. De klant heeft een vraag en wil het liefst gisteren geholpen worden. Reflecteren over de uitvoering, dat schiet er door tijdgebrek weleens bij in. We vinden het echter wel belangrijk dat die reflectie plaatsvindt. Met het in dienst nemen van die studenten, dwingen we elkaar via een omweg op metaniveau naar ons werk te kijken."

Academische kwaliteiten

Op de vraag aan de studenten in het gezelschap of de werkgevers een beroep doen op bekwaamheden zoals kritische reflectie of dat ze gewoon hun werk moeten doen, valt het even stil. Johan Slik bijt het spits af met de opmerking dat het eerste in zijn situatie nog niet aan orde is: "Ik krijg op dit moment vooral veel inzicht in hoe beleid tot stand komt en wat voor een apparaat er eigenlijk achter de regering zit. Die brede achtergrond biedt zeker een verrijking voor mijn studie."

Hoitink legt uit dat de duale opleiding Planologie twee werkperioden bij één werkgever kent: "Johan is met zijn eerste werkperiode bezig en die heeft een ander doel dan de tweede. De eerste werkperiode is vooral bedoeld om kennis te maken met de werkgever, inzicht te krijgen in de organisatie, een relevant netwerk op te bouwen en praktische vaardigheden te leren, zoals het maken van een onderzoeksvoorstel en vergaderen. Het zijn de randvoorwaarden om te kunnen beginnen aan de tweede werkpe-

riode, waarin het werken gecombineerd wordt met een afstudeeronderzoek naar een vraagstuk dat bij de werkgever leeft." In de duale opleiding die Van der Haar volgt, wordt dit onderscheid tussen de werkperioden niet gemaakt. Al in de eerste periode is er ruimte voor onderzoek en wordt kritische reflectie op prijs gesteld. "Dat klinkt als een stage", concludeert ze uit Hoitinks woorden. "Ik zie ook geen verschil tussen een duale werkplek en een stage", reageert Hoitink. "Een werkplek in een duale opleiding is een stage zoals die zou moeten zijn", refereert hij aan de plannen die Jo Ritzen, de voormalige minister van Onderwijs, ooit had met duaal opleiden. "Ritzen wilde met duaal opleiden juist zorgen voor een 'echte' stageopleiding."

Een werkplek in een duale opleiding is een stage zoals die zou moeten zijn.

Een stage die, behalve kennis laat maken met werk, verband houdt met en bijdraagt aan een wetenschappelijke opleiding en die tevens een goede begeleiding en terugkoppeling tussen theorie en praktijk garandeert. De discussie 'duaal opleiden mag geen stage zijn' is niet relevant; zo moet elke stage zijn."

Belemmeringen

Duale trajecten duren op dit moment een half tot één jaar langer dan de reguliere varianten. Daar tegenover staat het denkbeeld dat de confrontatie met de werkelijkheid leidt tot een sneller en beter inzicht in de theorie. De opvatting dat duaal-studenten met een relevante werkplek eerder hun eindtermen bereiken, wordt gedeeld door Van der Haar: "Ik werk – en dat is niet uitzonderlijk bij studenten – op dit moment

twee dagen per week en bovendien op een werkplek die aansluit bij mijn studie. Dat heeft een versterkend effect. Die werkplek stimuleert je de boeken erbij te pakken. Je kunt de theorie een plek geven en hoeft de boeken bij wijze van spreken niet nog een keer te lezen voor een tentamen."

Ondanks dit voordeel blijkt het in de praktijk toch lastig om dual te opleiden van de grond te krijgen. Houtink geeft hiervoor twee oorzaken: "Aan de ene kant stelt een duale opleiding zwaardere eisen aan de student. Alleen al ten aanzien van hun manier van leven. Veel studenten denken: 'ik kan mijn hele leven nog werken'. Aan de andere kant staan de mensen die menen dat je studenten niet met werk moet lastig vallen: 'Biedt hen op de academie een veilige studieomgeving waarin ze zich in alle vrijheid kunnen bekwaamen in de wetenschap'. Die vrijheid wordt nu echter vaak ingevuld door bij een supermarkt vakken te vullen. Het ideaal van de tegenstanders van dual te opleiden, dat je alleen in een bibliotheek met prachtige plafonds verheven doelen als reflectie, kritische beschouwing en analyse kunt bewaken, strookt niet meer met de praktijk. Als de veronderstelling klopt dat iedere student tegenwoordig werkt, dan denk ik dat uit een dual traject meer rendement te halen valt, dan uit een reguliere opleiding."

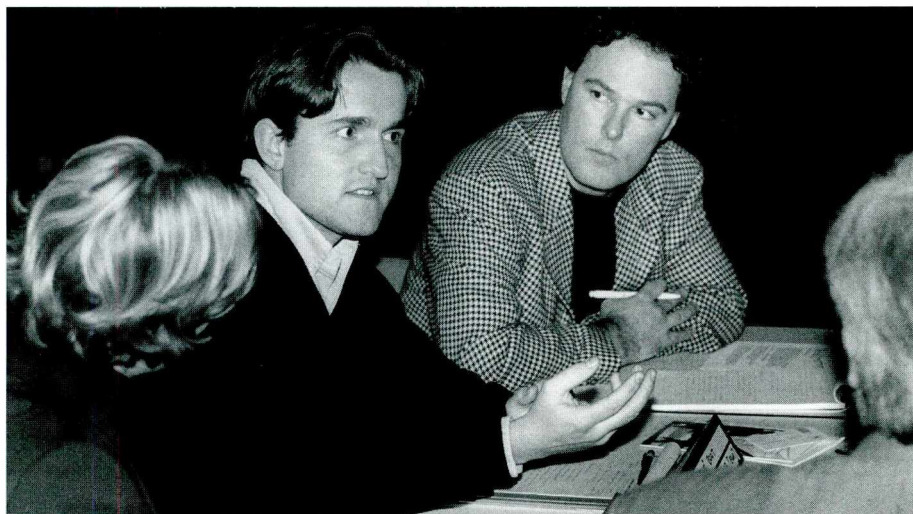
Een andere belemmering voor dual te opleiden is dat de combinatie studeren en werken niet van nature past: "Studenten zijn geneigd om op de korte termijn, van tentamen tot tentamen, te denken", beaamt Dekkers. "Bij ons moeten ze in het kader van hun onderzoeksproject al ver vooruit plannen. Daar moet je ze bij coachen. Ook omdat er in het begin een zekere schroom is om collega's te bevragen, hebben we onze studenten de opdracht gegeven een boekje te maken over het onderwerp 'Activerende werkvormen voor trainers'. Dit boekje is bedoeld voor trainers sociale zekerheid, die een assessment hebben gedaan en die verder willen werken aan hun professionalisering. Met zo'n opdracht komen de studenten gemakkelijker ergens binnen. Het netwerkje dat ze opbouwen, hebben ze later weer nodig voor een onderzoek aan de assessment-

centers voor trainers sociale zekerheid. We prikkelen de studenten dus na te denken over wat voor onze organisatie op de lange termijn van belang is. Tegelijkertijd bieden wij hen de mogelijkheid een aantal praktische vaardigheden te ontwikkelen."

Tweedeling

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor tal van werkgevers interessant toegang te krijgen tot slimme, briljante studenten. In een reguliere opleiding begint de werving en selectie aan het eind van de opleiding. De duale opleidingen bieden de werkgevers de mogelijkheid, ook al is dat niet altijd de bedoeling, in een vroeger stadium beslag te

de slimme, ambitieuze student die al geld verdient." Boot ziet zijn reguliere collega-studenten minder: "Bij ons begint het dual leren in het derde jaar. Op dat moment heb je de verplichte doctoraalvakken al gehaald en moet je alleen nog je scriptie maken. Besluit je dual te gaan studeren, dan volg je nog een aantal postdoctoraalvakken en heb je eigenlijk weinig contact meer met reguliere studenten." Dit laatste geldt niet voor Van der Haar: "Dual studeren is bij ons al in het programma van het tweede studiejaar opgenomen. Over het algemeen zijn studenten heel geïnteresseerd: 'Jij werkt toch bij de Luchtverkeersleiding, hoe is dat, hoeveel dagen werk je, doe je dat tentamen ook?' Ik merk dat de mensen die enthousiast zijn over het concept, ook dual gaan. De mensen



V.l.n.r. Selma van der Haar, Corné Boot en Fred Geelen.

leggen op studenten. Critici menen dat dual te opleiden onder meer zal leiden tot een tweedeling tussen de ambitieuze en de minder ambitieuze student. De studenten in het gezelschap delen die zorg niet. "Binnen mijn opleiding is, zoals gezegd, sprake van differentiatie", verduidelijkt Slik: "Het dual te opleiden begint halverwege het derde jaar. Er zijn met mij een paar studenten die dit doen. Maar we kunnen gewoon tussen de rest rondlopen hoor. Want uiteindelijk doorloop je toch allemaal hetzelfde programma. Men is geïnteresseerd in wat je precies doet, maar je wordt niet gezien als

die het niet aanspreekt, doen het niet. Maar zeggen wel dat als ze het hadden gewild, het ook hadden gekund. We kiezen voor iets anders, maar zijn gelijkwaardig."

Academische vaardigheden

De hamvraag is of de genoemde opbrengsten – gemotiveerde studenten, de theorie krijgt een duidelijk perspectief door de confrontatie met het werkveld, leerprocessen gaan sneller wanneer je deel uitmaakt van

een professionele werkomgeving – een duale opleiding ook tot een academische opleiding maken.

“Op zich nog niet”, wijst Dekkers op het belang van het verwerven van academische vaardigheden. Een begrip dat zij definieert als het in staat zijn het geleerde te abstraheren en elders in de praktijk op nieuwe problemen toe te passen.

De universitaire opleiders onderstrepen dat het ontwikkelen van dergelijke vaardigheden steeds belangrijker wordt. Ran: “99 procent van de afgestudeerden doet tegenwoordig geen promotieonderzoek meer en de meesten van hen zijn na enkele jaren niet meer werkzaam in hun eigen discipline.

Disciplinekennis is heel belangrijk, maar wordt door de academici belangrijker geacht, dan hij voor de studenten zelf is. We zullen meer aandacht moeten geven aan algemene vaardigheden en die kun je heel goed opdoen op een werkplek.”

“Een reguliere opleiding biedt de kans niet om zoveel complexe situaties waar te nemen, te abstraheren, te generaliseren”, vult Hoitink aan. “Wel vind ik dat een academische werkplek in ieder geval een werkplek van academici moet zijn. Academische vaardigheden oefen je nergens beter dan in de praktijk, in een team van academisch opgeleiden. Bovendien voorkom je daarmee HBO-isering.”

Studieduurverkorting

Met de studieduurverkorting is de aandacht voor disciplinekennis aardig overleind gebleven. “Maar de ruimte om te reflecteren op de stof is verdwenen”, stelt Ran vast. “Het maken van scripties, mondelinge en schriftelijke presentaties, het werken in teams en het omgaan met deadlines. Dat soort onderwijsvormen kom je nog wel tegen in de opleidingen. Ze moeten er echter ingeperst worden, terwijl ze vroeger een natuurlijk onderdeel van de opleiding uitmaakten. Met de studieduurverkorting is veel verloren gegaan, wat we er met duaal opleiden weer proberen in te brengen.”

Hoitink: “Duaal opleiden biedt je de mogelijkheid een langere opleiding te creëren met



V.l.n.r. Selma van der Haar, Corné Boot, Fred Geelen, Hein Hoitink, Johan Slik, Hermine Dekkers, André Ran, Joseph Kessels.

meer tijd voor bezinning en bezinking. Vergeleken met het strakke keurslijf van die vier jaar, is ieder jaar extra mooi meegenomen.”

Slik: “Voor mij was dat in ieder geval één van de voornaamste redenen om voor deze studievariant te kiezen. Je krijgt de kans wat langer in de academische wereld rond te lopen. Dat je dat gedurende drie in plaats van vijf dagen per week doet, maakt niet zoveel uit. Nominaal vier jaar met eventueel wat uitloop is echt het minimum.”

Ran: “Het verteringsproces duurt wat langer in een duale opleiding en dat zorgt voor een betere opname van kennis.”

Indoctrinatie

Blijft over de vraag of studenten niet geïn-doctrineerd kunnen raken en het idee krijgen dat dit de werkelijkheid is, wanneer ze een langere periode – twee tot drie jaar – bij één werkgever zijn. “Flauwekul!”, meent Hoitink. “Zo zou je ook kunnen redeneren dat het gevaarlijk is vier jaar lang één opleiding te volgen. Bij een grote, gevarieerde werkgever levert dat geen problemen op.” Boot oordeelt daar anders over: “Op een gegeven moment ga je toch door een bepaalde bril tegen zaken aankijken. Ik vind het nu bijvoorbeeld niet meer vreemd dat er

op een brief tien parafen moeten voor die de deur uit kan. In de eerste week dat ik bij OCenW werkte vond ik dat nog absurd. Maar je gaat die ambtelijke werkwijze niet alleen overnemen, je zult ook wel moeten." De duale opleiding Bedrijfswiskunde en Informatica lost dit probleem op door studenten, ook degenen die alledrie de werkperiodes bij één werkgever willen werken, tussentijds voor reflectie terug te laten komen naar de universiteit. Ran: "Op die manier voorkom je verankering en mogelijk verstening. Dat gevaar zal zich bij een grote organisatie, waar je kunt switchen van afdeling, minder snel voordoen." "Maar de cultuur op die afdelingen blijft overal hetzelfde", werpt Boot de bal terug. "Dat hoeft niet", stelt Slik. "Een directie waar wij veel mee samenwerken, werkt bijvoorbeeld heel anders dan de onze. Ik heb een contract voor twintig maanden bij VROM. De meerwaarde van zo'n lange periode bij één werkgever, zeker bij een overheidsorganisatie die te maken heeft met betrekkelijk traag verlopende

beleidsprocessen, is dat je aan het eind kunt zien wat je hebt bereikt."

Van der Haar blijft, volgens contract, tot augustus 2001 bij de Luchtverkeersleiding: "Het nadeel van zo'n lange periode zou kunnen zijn dat je werkgever op een gegeven ogenblik denkt: 'Die is lekker bezig. Laat haar maar zo doorgaan'. De bedoeling van duala is echter dat je continu in een opwaartse leercurve zit. Samen met je werkgever zul je heel kritisch in de gaten moeten houden of die curve niet te veel naar beneden afbuigt. Zodra dat het geval is, ben ik weg."

Hoitink poneert dat een aantal zaken goed geregeld moet zijn wil duala opleiden slagen: afspraken moeten worden vastgelegd in een leerarbeidsovereenkomst, de begeleiding op de werkplek vindt bij voorkeur plaats volgens het meester-gezelprincipe en er is regelmatig contact tussen de universiteit en de werkgever.

Een goede communicatie is volgens Van der Haar een heel belangrijke succesfactor:

"De opleiding, als initiatiefnemer, moet er met de werkgever voor waken dat de duale opleiding in de praktijk ook het doel dient waarvoor ze in theorie is bedacht. Dit betekent dat je vaak moet evalueren of het middel nog steeds wordt gebruikt waarvoor het oorspronkelijk bedoeld is en of de begeleiding daar nog op aansluit. In een duala traject heeft iedere deelnemer – universiteit, werkgever en student – zijn eigen belang. Die belangen moeten in evenwicht zijn. We moeten goed voor elkaar zorgen. Duala opleiden is daarvoor een ideaal instrument. Het zou jammer zijn als het alleen wordt gebruikt om een probleem van de werkgever op te lossen."

Tot slot heeft Dekkers nog een boodschap voor de werkgevers: "Een leerbedrijf moet studenten geen voorgeprogrammeerde opdracht verstrekken, maar stimuleren om creatief naar een onderwerp te kijken. Op die manier kan duala leren ook een uitstekende bijdrage leveren aan innovatieprocessen binnen een bedrijf."