



E-leren in Vlaanderen

Rapport | 29 maart 2019

In opdracht van

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel

Deze studie werd uitgevoerd door:

Ella Desmedt
An De Coen
Kathy Goffin



Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

IDEA 
CONSULT *thinking ahead*

member of
IDEAGROUP

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.





Inhoudsopgave

1 /	Situering	4
1.1.	Context	4
1.2.	Doelstelling	10
2 /	Methodologie	11
2.1.	Analysekader en onderzoeksvragen	11
2.2.	Centrale begrippen	12
2.3.	Onderzoeksmethoden	13
2.4.	Leeswijzer	16
3 /	Meerwaarde van e-leren en randvoorwaarden voor een succesvol aanbod	17
3.1.	Voordelen	18
3.2.	Impact van deelname aan e-leren	19
3.3.	Randvoorwaarden om impact te realiseren	21
4 /	Aanbod e-leren in Vlaanderen	27
4.1.	Beschikbaar aanbod	27
4.2.	Kwaliteit van het aanbod	32
4.3.	Participatie van cursisten aan e-leren	39
4.4.	Opleidingsincentives voor deelname aan e-leren	41
4.5.	Toekomstprognose	43
5 /	Lessen uit het buitenland	46
5.1.	Samenvatting landenstudies	47
5.2.	Inspirerende conclusies voor e-leren in Vlaanderen	55
6 /	Conclusies en aanbevelingen	58
6.1.	Algemene conclusies	59
6.2.	Beleidsaanbevelingen	61
	BIJLAGEN	65
B.1 /	Schaal van afstandsonderwijs in het volwassenenonderwijs	66
B.2 /	Referenties	68
B.3 /	Nederland: e-leren voor volwassenen	69
B.4 /	E-leren in Zweden	76
B.5 /	Beleid en trends inzake e-leren voor volwassenen in het Verenigd Koninkrijk	86



1 / Situering

In dit eerste hoofdstuk situeren we de context en het doel van deze studie.

1.1. Context

De transitie naar de digitale samenleving zorgt voor een fundamentele verandering in de manier waarop we (kunnen) leren; opleiding is meer dan enkel leren in een klas met een lesgever vooraan. Nieuwe vormen ontstaan onder de noemer e-leren, afstandsleren, MOOC's (massive open online courses), smart learning, ...

In de SERV-visienota over de transitie naar de digitale samenleving wijzen de Vlaamse sociale partners erop dat nieuwe leervormen en leertrajecten die leren en werken combineren, intensief moeten worden gestimuleerd om toekomstgerichte competenties te ontwikkelen. Vooral voor werkenden is een flexibel aanbod nodig dat rekening houdt met de loopbaanbehoeften en ontwikkelingsperspectieven van cursisten. Dat veronderstelt een ruim aanbod aan instapniveaus, meer instroommomenten en intensieve maar toegankelijke trajecten. Leervormen en -methodes moeten mee evolueren met hun tijd en gebruik maken van de digitale mogelijkheden (SERV, 2018).

De mogelijkheden van ICT voor leren, trekken al enkele jaren de aandacht van opleidingsverstrekkers en beleidsmakers. Zo werd er voor het Vlaamse hoger onderwijs tussen 2013 en 2015 een denkersprogramma opgezet om een systemische visie te ontwikkelen op de optimale valorisatie van ICT en het internet voor het nieuwe hoger onderwijs van de 21^{ste} eeuw (KVAB, 2015). In 2015 hadden alle Vlaamse universiteiten en hogescholen een centraal digitaal leerplatform waarop de student zijn eigen gepersonaliseerde leeromgeving kon vinden. Ook multi-campusonderwijs op basis van live video-conferenties en webapplicaties had zijn weg al gevonden in de associaties en andere samenwerkingsverbanden.

Het belang van e-leren om de opleidingsdeelname van volwassenen te doen stijgen, wordt op Europees niveau in de context van de Education and Training 2020 Strategy ook al sinds het begin van dit decennium erkend. Zo werd er in 2013 op vraag van de Europese Commissie een gedetailleerde analyse gemaakt van de toestand van het gebruik van e-leren in de opleiding voor volwassenen in een steekproef van lidstaten en kandidaat-lidstaten, met aanbevelingen voor beleidsmakers en opleidingsverstrekkers (European Commission, 2013). Bovendien organiseerde de European University Association – parallel aan de initiatieven op Vlaams niveau – een inventarisatie van e-leren in Europese hoger onderwijsinstellingen (EUA, 2014).

Intussen groeit er ook in Vlaanderen een heuse 'edtech-sector' van bedrijven die digitale onderwijs toepassingen ontwikkelen (vb. The Learning Hub, Epyc., TinQwise,...) en kunnen cursisten bij de Syntra's een opleiding 'e-leren expert' volgen (Soltic & Dekocker, 2018).

Hoog tijd dus om deze evolutie ook in het Vlaamse beleid rond levenslang leren te omarmen. Verder in deze paragraaf schetsen we enkele elementen van het Vlaamse beleid rond levenslang leren die de context vormen van deze opdracht:

- ▶ Gecombineerd onderwijs in het volwassenenonderwijs
- ▶ Het VESOC-akkoord van 11 juli 2017
- ▶ De hervorming van het betaald educatief verlof tot het Vlaams Opleidingsverlof
- ▶ De OESO Skills Strategie Vlaanderen

1.1.1 Gecombineerd onderwijs in het volwassenenonderwijs

De Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) en de Centra voor Basiseducatie (CBE) kunnen hun opleidingen al sinds 1999 in gecombineerd onderwijs aanbieden. Gecombineerd onderwijs wordt gedefinieerd als 'een combinatie van contactonderwijs en afstandsonderwijs'. De beoogde doelgroep bestaat uit cursisten die er door werk- of gezinsverplichtingen niet altijd in slagen om elke week naar de les te komen, maar die wel in een CBE of een CVO een opleiding willen volgen.

Het gecombineerd onderwijs moet aan minstens volgende criteria voldoen:

- ▶ het omvat minimaal een evaluatiemoment in contactonderwijs;
- ▶ het cursusmateriaal en de didactische middelen voor het gedeelte afstandsonderwijs zijn geschikt voor multimediaal gebruik;
- ▶ de wijze van evalueren van het gedeelte afstandsonderwijs is duidelijk omschreven;
- ▶ de deelname van cursisten aan het gedeelte afstandsonderwijs wordt systematisch opgevolgd.

Sinds 2011 worden centra voor volwassenenonderwijs vanuit het beleidsdomein onderwijs en vorming aangemoedigd om modules als gecombineerd onderwijs te organiseren¹. Modules met minstens 25% afstandsonderwijs komen in aanmerking voor een financiering of subsidiëring aan 120%. Box 1 toont om hoeveel modules en welk aandeel afstandsonderwijs het hierbij gaat. Bovendien trekt de Vlaamse overheid jaarlijks middelen uit om (een beperkt aantal) centra te ondersteunen die een opleiding willen starten met een substantieel aandeel afstandsonderwijs (minstens 50% van het totale aantal lestijden, waarbij de cursisten minstens 200 lestijden op afstand moeten kunnen volgen). Jaarlijks worden zo maximaal 8 centra ondersteund met maximaal 1 VTE personeelsmiddelen voor o.a. het ontwikkelen van nieuw lesmateriaal, het uitwerken van een nieuw concept,...

Het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (Vocvo) en de Pedagogische Begeleidingsdiensten hebben de opdracht om de centra inhoudelijk te ondersteunen bij het ontwikkelen van het luik afstandsonderwijs en om expertise-uitwisseling te organiseren inzake afstandslernen, e-lernen en gecombineerd onderwijs. Dit heeft o.a. geleid tot de oprichting van Toll-net (<http://tollnet.be/>), een netwerk van lesgevers, ICT-coördinatoren, directies en pedagogische begeleiders (samen met VDAB, SYNTRA Vlaanderen, Vocvo en Socius) waarin ervaringen en kennis over e-lernen en gecombineerd leren worden uitgewisseld. Toll-net vormt intussen een deelsite van het leermiddelennetwerk KlasCement (www.klascement.net).

¹ Omzendbrief VWO/2011/01



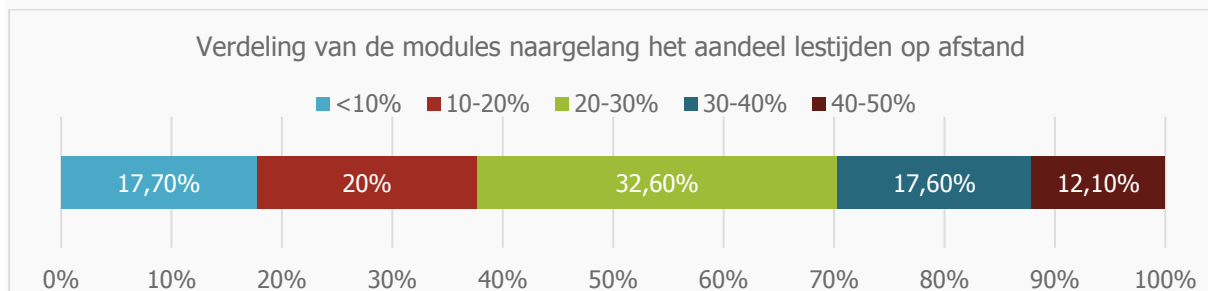
Box 1: Aandeel afstandsonderwijs in gecombineerde opleidingen binnen het volwassenenonderwijs

Voor het volwassenenonderwijs beschikt AHOVOKS (het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties & Studietoelagen) via de DAVINCI-databank over gegevens van het gecombineerde onderwijs dat de Centra voor Basiseducatie (CBE) en de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) inrichten. Dit biedt een overzicht per onderwijstype, per studiegebied, per opleiding en per module van het aandeel afstandsonderwijs binnen de modules. In deze box bespreken we de volgende twee zaken voor het schooljaar 2017-2018:

- Hoeveel lestijden worden gemiddeld via afstandsonderwijs georganiseerd
- Welke opleidingen tellen de meeste modules met afstandsonderwijs

BINNEN GECOMBINEERD VOLWASSENENONDERWIJS GAAN GEMIDDELD 23,3% VAN DE LESTIJDEN OP AFSTAND DOOR

De meeste modules tellen 20 tot 30% lestijden die via afstandsonderwijs georganiseerd worden, zoals onderstaande figuur illustreert. Het gemiddeld aandeel lestijden op afstand ligt het hoogste bij de SLO (32,3%) en het laagste bij secundair volwassenenonderwijs (13%). Binnen HBO5 (25,3%) en de CBE (21,2%) sluit het gemiddeld aandeel lestijden via afstandsonderwijs aan bij het globale gemiddelde.



Uit de gegevens blijkt dat het hoogste aandeel lestijden op afstand (43 tot 48%) terug te vinden is in opleidingen bedrijfsautomatisatie, app-ontwikkeling, polyvalent onderhoudsmedewerker gebouwen en biotechnologie. De tabellen in Bijlage B.1 / tonen meer gedetailleerd welke opleidingsgebieden, opleidingen en modules het hoogste aandeel lestijden tellen die via afstandsonderwijs georganiseerd worden.

BIJ 40% VAN DE OPLEIDINGSMODULES GAAT MINSTENS 25% VAN DE LESTIJDEN OP AFSTAND DOOR

In totaal gaan 3.015 op 7.596 modules door via afstandsonderwijs (39,7%). Verschillende vormen van volwassenenonderwijs wijken echter sterk af van dit gemiddelde. Proportioneel gezien wordt vooral binnen de specifieke lerarenopleiding (SLO) en het hoger beroepsonderwijs (HBO) ingezet op afstandsonderwijs:

- In het hoger beroepsonderwijs heeft bijna 1 op 2 opleidingsmodules minstens 25% lestijden die via afstandsonderwijs doorgaan (i.e. 842 van 1.745 modules, 48,3%).
- Het hoogste aandeel opleidingsmodules met meer dan 25% lestijden afstandsonderwijs is terug te vinden bij de specifieke lerarenopleiding, nl. 72,8% (525 van de 721 opleidingsmodules).
- Het secundair volwassenenonderwijs telt de meeste modules (nl. 5.129), waarvan er 32,1% (1.648 modules) voor minstens 25% van de lestijden bestaan uit afstandsonderwijs.
- Bij de centra voor basiseducatie is er geen enkele opleidingsmodule met meer dan 25% van de lestijden die uit afstandsonderwijs bestaan.

Uit de cijfers blijkt dat afstandsonderwijs vooral ingezet wordt in gecombineerde opleidingen aanvullende algemene vorming (AAV), in de specifieke lerarenopleiding (SLO) en bij opleidingen boekhouden. De tabellen in Bijlage B.1 / tonen meer gedetailleerd welke opleidingsgebieden, opleidingen en modules meer dan 25% opleidingsmodules tellen die via afstandsonderwijs georganiseerd worden.

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank

1.1.2 VESOC-akkoord van 11 juli 2017

Op 11 juli 2017 heeft de Vlaamse Regering samen met de Vlaamse sociale partners een tripartite akkoord afgesloten over vorming en opleiding. De doelstellingen met betrekking tot talent van het Pact 2020 tussen de Vlaamse Overheid en de sociale partners vormen het ruimere beleidskader van dit akkoord:

- ▶ In 2020 is Vlaanderen verder uitgegroeid tot een lerende samenleving. Een loopbaan- en competentiebeleid zorgt ervoor dat de ondernemingen in 2020 voldoende en geschikte werknemers vinden, en dat er meer en beter opgeleide mensen aan de slag zijn.
- ▶ In 2020 zullen meer bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren.
- ▶ Een lerende samenleving in 2020 erkent competenties, waar en hoe ze ook verworven zijn.
- ▶ Meer mensen nemen in 2020 deel aan levenslang en levensbreed leren. Minstens 15% van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 jaar neemt deel aan vorming of opleiding. Alle werknemers zijn gebaat bij en genoodzaakt tot het up-to-date houden, uitbreiden en vernieuwen van hun technische en transversale competenties.

Het akkoord zet de krijtlijnen uit voor de hervorming van drie vraaggerichte opleidingsincentives voor werknemers, met name het Vlaams opleidingsverlof (voorheen Betaald Educatief Verlof), de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet.

Één van de krijtlijnen betreft de vorm van de opleidingen. Men wil mensen de tijd en de mogelijkheid geven om opleidingen te volgen op momenten die hen beter uitkomen. Diverse nieuwe, flexibele vormen van leren moeten in het nieuwe systeem ook een plaats krijgen: afstandsleren, blended leren, werkpleklernen, enzovoort. Op die manier wil men ook de diverse opleidingsverstrekkers aanmoedigen om hier verder op in te zetten en hun aanbod ook qua vorm flexibeler te maken.

Daarbij stelt men vast dat het bij deze nieuwe leervormen niet mogelijk is om aanwezigheidsattesten bij te houden zoals dat werd gevraagd in het kader van het betaald educatief verlof. De sociale partners willen verkennen of de incentives kunnen geheroriënteerd worden van een focus op aanwezigheid naar een focus op motivatie en resultaat, of van een inputgerichte stimulans (aantal uren) naar een outputgerichte stimulans (deelname aan het examen of verwerven van een diploma of certificaat met competenties).

Daarnaast legt het VESOC-akkoord ook de basis voor een flankerend beleid, bestaand uit (1) inzetten op competentieprognoses en (2) sensibiliseren en versterken van de leercultuur. Het realiseren van deze leercultuur wordt gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheid, de sociale partners, de sectoren, de bedrijven, de onderwijsverstrekkers en -instellingen en andere intermediaire partners. Het VESOC-akkoord verwijst naar de volgende instrumenten en afsprakenkaders:

- ▶ de loopbaancheques;
- ▶ het geïntegreerd EVC-beleid;
- ▶ de sectorconvenants;
- ▶ de projecten van de sociale partners in het kader van Focus op Talent;
- ▶ het GOAL-project rond de oprichting van leerwinkels;
- ▶ het actieplan geletterdheid;
- ▶ de hervorming van het volwassenenonderwijs;
- ▶ de ESF-oproepen 'duurzaam loopbaanbeleid' en 'opleiding in bedrijven';
- ▶ de mogelijkheden binnen de KMO-portefeuille, de KMO-groei subsidie en de strategische transformatiesteun.

1.1.3 Van betaald educatief verlof naar Vlaams opleidingsverlof

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming is het Vlaamse Gewest sinds 1 juli 2014 bevoegd voor het betaald educatief verlof. Dit is het recht toegekend aan werknemers uit de privésector om erkende opleidingen te volgen en op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon. Hun werkgevers kunnen jaarlijks van het Departement WSE een forfaitaire terugbetaling verkrijgen van de uren educatief verlof.

Met het besluit van 21 december 2018 hervormde de Vlaamse Regering het betaald educatief verlof tot het Vlaams opleidingsverlof, dat vanaf 1 september 2019 van toepassing wordt. Tabel 1 vergelijkt beide systemen met elkaar.

Tabel 1: Vergelijking betaald educatief verlof - Vlaams opleidingsverlof

	Betaald educatief verlof	Vlaams opleidingsverlof (VOV)
Welke opleidingen?	Ofwel beroepsopleidingen ofwel algemene opleidingen	Opleidingen die leiden tot het verwerven van ten minste één van de groepen competenties: <ul style="list-style-type: none"> ○ basiscompetenties ○ beroep specifieke competenties ○ algemene arbeidsmarktcompetenties
	Minimum van 32 uren per jaar	Minstens 32 contacturen of 3 studiepunten (hoger onderwijs, uitgezonderd examencontracten) of 32 lestijden (volwassenenonderwijs)
	Erkend door de Vlaamse erkenningscommissie van het betaald educatief verlof	Alle opleidingen die recht geven op de Vlaamse opleidingsincentives (= Vlaams opleidingsverlof, Vlaams opleidingskrediet, Opleidingscheques) worden gepubliceerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives De opleidingsverstrekkers moeten geregistreerd dienstverlener zijn via de KMO-portefeuille of opleidingscheques
Hoeveel uren?	Het aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde cursussen: alleen de werkelijk aanwezige lesuren komen in aanmerking	Het effectief aantal uren VOV per individu wordt bepaald op basis van: <ul style="list-style-type: none"> - de aanwezigheid in de les (contactonderwijs), of - het aantal studiepunten van de gevolgde opleiding (hoger onderwijs), waarbij elk studiepunt recht geeft op 4 of 6 uur, of - het aantal voorziene lestijden (volwassenonderwijs), of - het type examen (Vlaamse examencommissie/examen EVC)
	Maximum 80 tot 180 uren per schooljaar	Maximum 125 uren per schooljaar voor een voltijdse werknemer
Opvolging?	Afstandsonderwijs geeft geen recht op betaald educatief verlof	Een werknemer die een opleiding volgt die geen regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet, als hij deelneemt aan de eindbeoordeling
	Schorsing indien ongewettigd afwezig voor meer dan één tiende van de werkelijk gegeven lesuren	Een werknemer die een opleiding volgt die een regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet, als hij per jaar niet meer dan 10% van de contacturen ongewettigd afwezig is en deelneemt aan de eindbeoordeling, als de eindbeoordeling deel uitmaakt van de opleiding
	Attestering door trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid door de opleidingsverstrekker	Attestering door de opleidingsverstrekker: de uitwisseling van alle gegevens over het volgen van de opleiding/het afleggen van examens gebeurt online via een digitaal platform.

Bron: IDEA Consult, op basis van 'Wegwijs in... het betaald educatief verlof' (departement WSE) en <https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-opleidingsverlof>



Waar afstandsonderwijs vroeger helemaal geen recht gaf op betaald educatief verlof, zal deze mogelijkheid vanaf 1 september 2019 wel bestaan, op voorwaarde dat de werknemer deelneemt aan de eindbeoordeling.

Deze regeling is echter nog niet optimaal. In zijn advies bij het BVR Vlaams opleidingsverlof van 10 september 2018 stelde de SERV het volgende:

Als SERV pleiten we voor een modern, toekomstgericht en flexibel onderwijs- en opleidingssysteem, met aandacht voor digitale tools en nieuwe leermethoden en -vormen (afstandleren, blended leren, combinatie contact- en afstandsonderwijs) en met een aanbod en programma op maat van werkenden. Enkel zo kunnen we de participatie aan levenslang leren doen stijgen. Deze leervormen moeten ook een plaats krijgen in het Vlaams opleidingsverlof.

Al in zijn advies op het voorontwerp van decreet gaf de SERV aan dat er bij deze leervormen naar een alternatieve invulling van "nauwgezetheid" moet worden gezocht. Indien het Vlaams opleidingsverlof in de toekomst ook voor afstandleren zal kunnen worden ingezet, moet er worden nagedacht over manieren om de voortgang en het resultaat breder op te volgen dan louter via (deelname aan) het examen. Elementen die daarin een rol kunnen spelen:

- *Een kwaliteitsvolle opleiding met een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit. Dit impliceert periodieke uitwisseling van informatie tussen docent en cursist en tussentijdse ijkpunten (output/opdrachten), zodat er kort op de bal kan worden gespeeld.*
- *Uitwerking door de opleidingsverstrekker van deze interactiviteit en intensiteit van de opleiding in het aanvraagdossier.*
- *Louter "deelname" aan een eindbeoordeling is een te beperkte invulling van nauwgezetheid, maar "moeten slagen" is volgens de SERV geen goed alternatief.*

Deze VIONA-studie levert input over hoe de voortgang en het resultaat breder kunnen opgevolgd worden dan louter via (deelname aan) het examen.

1.1.4 OESO Skills Strategie Vlaanderen

In de loop van 2018 werkten de OESO en de Vlaamse overheid samen aan het skills strategie project: een uitgebreide visie op leren door volwassenen om ervoor te zorgen dat de bevolking de juiste competenties zal ontwikkelen om te gedijen in een wereld gekarakteriseerd door verandering².

Het project werd gelanceerd tijdens de een High Level Startmeeting in aanwezigheid van de Vlaamse minister en vertegenwoordigers van het departement Werk en Sociale Economie, het kabinet en het departement Onderwijs en Vorming, het departement Economie, Wetenschap en Innovatie, het departement Financiën en Begroting, SERV, VLOR, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), het Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen en de Europese Commissie. Vervolgens waren er twee workshops die een breed scala aan belanghebbenden samenbrachten, waaronder vakbonden, werkgevers, sectorale opleidingsverstrekkers, onderwijsinstellingen, academici en vertegenwoordigers van de regering.

Dit proces leidde tot 26 concrete aanbevelingen, geordend volgens 5 thematische prioriteiten. In wat volgt, citeren we per prioriteit de aanbevelingen die het meest relevant zijn voor deze studie.

² https://werk.login.kanooh.be/sites/default/files/nieuws/executive_summary_oecd_skills_strategy_flanders_dutch.pdf

1. Een leercultuur ontwikkelen

Aanbeveling 3: Volwassenonderwijs toegankelijker en relevanter maken.

De overheid, ngo's, werkgevers, aanbieders van sectorale opleidingen en andere relevante belanghebbenden moeten samenwerken om ... de beschikbare locaties voor levenslang leren uit te breiden. Zo wordt het mogelijk om mensen die anders waarschijnlijk heel moeilijk kunnen deelnemen toch te bereiken en hen aan te sporen om deel te nemen. Een dergelijk partnerschap kan de inrichtingskosten van het volwassenenonderwijs spreiden en het mogelijk maken om creatieve manieren te vinden om de onderwijservaring op de behoeften van volwassenen af te stemmen.

Aanbeveling 5: Het toegankelijke lesaanbod voor volwassenen in het hoger onderwijs uitbreiden.

Instellingen voor hoger onderwijs zouden moeten overwegen om een flexibeler aanbod van levenslang leren en professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden ... Cursussen moeten worden afgestemd op de behoeften van volwassen studenten en worden opgezet in samenwerking met andere instellingen voor hoger onderwijs en ondernemingen/sectoren, om voordelen te creëren voor zowel de inhoud (multidisciplinaire kennis) als voor de organisatie (minder personeel en infrastructuur- of overheadkosten).

2. Competenties beter matchen met de arbeidsmarkt

3. Competenties beter inzetten op de werkvloer

4. De organisatie van levenslang leren voor volwassenen versterken

5. De financiering van levenslang leren verbeteren

Aanbeveling 26: Zorg ervoor dat opleidingsstimulansen flexibele vormen van training ondersteunen.

Gezien het belang van niet-financiële belemmeringen voor levenslang leren in Vlaanderen, moet de regering ervoor zorgen dat opleidingsstimulansen flexibele opleidingsbenaderingen ondersteunen, met inbegrip van modulair leren, leren op de werkvloer, afstandsonderwijs, e-learning, gemengd leren en vrij toegankelijke onlinecursussen voor een groot publiek ("massive open online courses" – MOOC). Die flexibiliteit moet worden weerspiegeld in de nieuwe database van de in aanmerking komende cursussen die in september 2019 zal worden ingevoerd. Extra steun moet ook uitgaan naar de instellingen voor hoger onderwijs, om onderwijs te financieren in vormen die flexibel kunnen worden aangepast aan de noden van volwassen studenten.

De OESO skills strategie werd bij het afronden van deze studie nog niet omgezet in beleid. De aanbevelingen vormden input voor de regeerverklaring na de verkiezingen van mei 2019.

1.2. Doelstelling

Het doel van deze studieopdracht is het uitvoeren van een beschrijvend en verkennend onderzoek over e-leren. Concreet gaat deze studie in op drie luiken:

1. In kaart brengen van het aanbod
2. Lessen trekken uit het buitenland, over hoe e-leren wordt ingebed in het opleidingsbeleid
3. Beleidsaanbevelingen formuleren, over hoe het beleid kan omgaan met e-leren in het kader van de beleidsdoelstelling om levenslang leren en het loopbaandenken voor de werknemer te stimuleren.

In het volgende hoofdstuk wordt toegelicht hoe deze luiken vertaald werden naar concrete onderzoeksvragen en welke methoden werden ingezet om de onderzoeksvragen te beantwoorden. De inhoudelijke bespreking van de verschillende luiken komt aan bod in de daaropvolgende hoofdstukken.



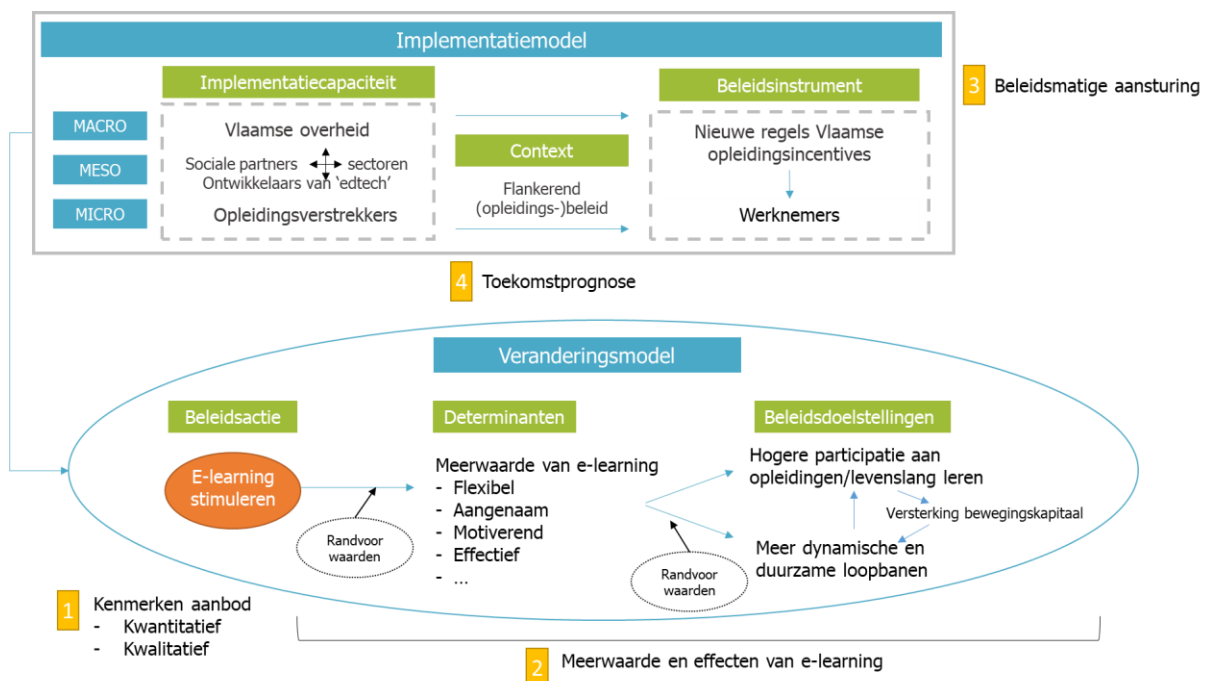
2 / Methodologie

Dit hoofdstuk beschrijft de methodologie die voor deze studie werd gehanteerd. We stellen eerst het analysekader voor, met de onderzoeksvragen die eruit werden afgeleid. Vervolgens introduceren we de centrale begrippen 'e-leren', 'online leren' en 'blended leren'. Tot slot lichten we toe welke onderzoeksmethoden concreet werden ingezet.

2.1. Analyse kader en onderzoeksvragen

Vermits de finaliteit van deze studieopdracht ligt in het formuleren van beleidsaanbevelingen voor het Vlaamse opleidingsbeleid in het algemeen, en de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives in het bijzonder, grijpen we bewust naar het conceptueel raamwerk van de beleidstheorie als analysekader. In Figuur 1 situeren we het voorwerp van dit onderzoek – e-leren en het stimuleren ervan – als beleidsactie in een holistisch perspectief, met zowel aandacht voor de beoogde werking van het beleid (het veranderingsmodel), als voor de praktische implementatie (het implementatiemodel). Ook de 4 onderzoeksvragen (zie verder) worden aan dit kader gekoppeld.

Figuur 1: Beleidstheorie



Bron: IDEA Consult³

Het veranderingsmodel onderaan de figuur beschrijft de beoogde verandering die het beleid wil bewerkstelligen. Via het stimuleren van e-leren (de beleidsactie) wil de Vlaamse overheid finaal een hogere participatie aan opleidingen/levenslang leren en meer dynamische en duurzame loopbanen realiseren (de beleidsdoelstellingen). De verandering gebeurt via de meerwaarde van e-leren. Er wordt verondersteld dat e-leren flexibeler, aangener, motiverender, effectiever, enzovoort is: allemaal elementen die hefboomen kunnen zijn om de beoogde doelstellingen teweeg te brengen (de determinanten). Dit veranderingsproces is echter onderhevig aan randvoorwaarden: factoren die de verandering bevorderen of afremmen (in de context van e-leren denken we vb. aan de specifieke kenmerken van het leren van volwassenen, het niveau van ICT-skills van de lerende, de digitale pedagogische skills van de opleider, de beschikbaarheid van ICT-infrastructuur,...).

³ Op basis van De Peuter, B., De Smedt, J & Bouckaert, G. (2007). *Handleiding beleidsevaluatie – Deel 1: Evaluatiedesign en -management*. Leuven: Steunpunt beleidsrelevant onderzoek.

Het implementatiemodel bovenaan de figuur geeft aan welke elementen van belang zijn voor het plannen van de uitvoering van het beleid. De implementatiecapaciteit verwijst naar de actoren die instaan voor de beleidsuitvoering: in dit geval gaat het om de opleidingsverstrekkers op microniveau, de Vlaamse overheid op macroniveau, en o.a. de sociale partners, sectoren en ontwikkelaars van 'edtech' op mesoniveau. Rechts staan de concrete beleidsinstrumenten die worden ingezet en de doelgroep waarop die zich richten. Voor deze studie lichten we de Vlaamse opleidingsincentives eruit, waarvoor de regels en procedures op het moment van deze studie werden hervormd (zie 1.1.3). De doelgroep ervan zijn werknemers. De context tot slot verwijst naar andere factoren die belangrijk zijn voor een succesvolle uitvoering van het beleid, o.a. het flankerend (opleidings-)beleid van de Vlaamse overheid.

Op basis van dit analysekader vertalen we de doelstellingen van deze opdracht in 4 onderzoeksvragen, die verder worden uitgewerkt in meerdere subvragen:

1. Wat zijn de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen, zowel kwantitatief (omvang) als kwalitatief (aard en inhoud)?

- Hoe groot is het aanbod vandaag al?
- Welk type aanbod is er en door wie wordt dit aangeboden (type opleidingsverstrekkers)?
- Betreft dit korte of lange opleidingen?
- Inhoud van de opleidingen? Zijn ze arbeidsmarktgericht?
- Worden begeleiding en opvolging van de cursisten en eindevaluaties voorzien en zo ja, op welke manier?
- Volgen veel mensen dit?
- Wat is het profiel van de cursisten?

2. Wat is er reeds geweten over de meerwaarde en effecten van e-leren op het leren en op de loopbaan van volwassenen?

- Wat is de meerwaarde van e-leren voor het leren van volwassenen?
- In welke mate stimuleert e-leren de participatie aan opleidingen/levenslang leren?
- Heeft het volgen van e-leren impact op de loopbaan van de cursisten? Hoe kan e-leren bijdragen in het hele loopbaandenken?
- Welke randvoorwaarden bevorderen deze meerwaarde en effecten, dan wel remmen ze af?

3. Hoe kan het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen beleidsmatig worden aangestuurd (o.a. via de nieuwe Vlaamse opleidingsincentives), met opvolging van de impact?

- Op welke manier kan men de switch maken van focus op input (aanwezigheid in lessen) naar output (resultaat van opleiding telt)?
- Hoe kan men bij een toenemend belang aan e-leren de output beoordelen zonder al teveel administratieve last, als afstandslernen belangrijker wordt?

4. Wat is een mogelijke toekomstprognose voor deze opleidingen?

- Kan het volgen van e-leren met ondersteuning van de Vlaamse opleidingsincentives een boost betekenen voor dergelijke opleidingen?
- Welke groei kan worden verwacht?

2.2. Centrale begrippen

In de context van deze studie definiëren we de centrale begrippen als volgt:

► **E-leren**

Leren met de middelen van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet.

We hanteren e-leren als overkoepelende term voor:

► **Blended leren**

Een weloverwogen combinatie van een face-to-face aanbod en een online component.

► **Online leren**

Afstandslernen dat (quasi) volledig online verloopt: er zijn helemaal geen of slechts een minimaal aantal face-to-face contactmomenten met de docent of medecursisten.

Bronnen: EUA (2014) en KVAB (2015)

2.3. Onderzoeksmethoden

OVERZICHT

Een mix van onderzoeksmethoden en –technieken werd ingezet om de 4 onderzoeksvragen te beantwoorden. Tabel 2 toont de link tussen de onderzoeksvragen en de gehanteerde onderzoeksmethoden.

Tabel 2 : Link tussen onderzoeksvragen en de gehanteerde onderzoeksmethoden

	Desk	Interviews	Enquête	Comparatieve analyse	Workshop
1. Wat zijn de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen, zowel kwantitatief (omvang) als kwalitatief (aard en inhoud)?	x	x	x		
2. Wat is er reeds geweten over de meerwaarde en de effecten van e-leren op het leren en op de loopbaan van volwassenen?	x	x			
3. Hoe kan het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen beleidsmatig worden aangestuurd (o.a. via de nieuwe Vlaamse opleidingsincentives), met opvolging van de impact?		x		x	x
4. Wat is een mogelijke toekomstprognose voor deze opleidingen?		x	x	x	x

Bron: IDEA Consult

Voor het beantwoorden van **onderzoeksvraag 1** was een online enquête bij onderwijs- en opleidingsverstrekkers de centrale onderzoeksmethode. Om het conceptueel kader voor de enquête scherp te stellen, werden bestaande documenten en informatie via desk research bestudeerd en experts op het vlak van e-leren en beleidsmakers bevroegd. **Onderzoeksvraag 2** werd vooral beantwoord op basis van een literatuurstudie van bestaand wetenschappelijk onderzoek over het thema. Interviews met experts en beleidsmakers waren ondersteunend: ze deelden hun kennis, en zetten ons op het spoor van interessante bronnen. Voor **onderzoeksvraag 3** was een internationale comparatieve analyse de belangrijkste informatiebron. We bestudeerden hoe landen die verder staan op dit vlak, e-leren hebben geïntegreerd in hun opleidingsbeleid. Ook hier waren interviews met experts en beleidsmakers ondersteunend: ze deelden hun kennis, en suggereerden bijkomende bronnen in het buitenland. De workshop diende om op basis van de verzamelde informatie te komen tot gedragen beleidsaanbevelingen. Voor het maken van een mogelijke toekomstprognose i.k.v. **onderzoeksvraag 4** tot slot, werden alle methoden aangewend om te komen tot een onderbouwde inschatting.

INTERVIEWS

Met de interviews richtten we ons op experts en beleidsmakers om te achterhalen hoe zij aankijken tegen e-leren in Vlaanderen. Naast hun ervaring met de thematiek werd vooral ingegaan op hun visie ten aanzien van het beleidsmatig aansturen van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen. Er werd ook dieper ingegaan op hun ervaring met de opvolging van de impact en met meer outputgerichte werking.

We deden in totaal 9 interviews, met de volgende actoren:

- ▶ Departement Werk en Sociale Economie;
- ▶ Een academisch expert leren en instructie;
- ▶ Een e-learning developer uit de private sector;
- ▶ Een stafmedewerker onderwijsontwikkeling van een universiteit;
- ▶ VDAB;
- ▶ Aanbieders van e-leren uit het volwassenenonderwijs, hoger onderwijs, Syntra en de socio-culturele sector.

ENQUÊTE

Vragenlijst

Om inzicht te krijgen in de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen, zowel kwantitatief (omvang) als kwalitatief (aard en inhoud), ontwikkelden we een online enquête voor de onderwijs- en opleidingsverstrekkers in Vlaanderen. Deze peilde naar onderstaande onderwerpen:

- ▶ E-leren in de organisatie (% face-to-face, % blended leren, % online leren)
- ▶ Technologische invulling
- ▶ Identificatie van cursisten
- ▶ Ruimte voor personalisatie/maatwerk
- ▶ Ruimte voor interactie
- ▶ Evaluatie
- ▶ Schaal van online leren binnen de organisatie, incl. profiel deelnemers
- ▶ Beleid rond e-leren
- ▶ Algemene ervaringen
- ▶ Verwachte evolutie

Aan respondenten die zowel online leren als blended leren aanbieden, werd gevraagd om de vragenlijst enkel in te vullen met hun online aanbod voor ogen, en achteraf aan te geven op welke vlakken ze verschillen zien tussen online en blended leren.

Respons

De populatie voor deze enquête bestond uit alle onderwijs- of opleidingsverstrekkers voor volwassenen in Vlaanderen die e-leren aanbieden. Hiervan bestaat echter geen volledig overzicht. Daarom hanteerden we een tweeledige contactstrategie.

De enquête werd enerzijds via e-mail uitgestuurd naar de contactenbestanden die we ter beschikking hadden:

- ▶ Centra voor basiseducatie (n = 13);
- ▶ Centra voor volwassenenonderwijs (n = 83);
- ▶ Hogescholen (n = 16), met de vraag om ze te bezorgen aan de departementen;
- ▶ Universiteiten (n = 5), met de vraag om ze te bezorgen aan de faculteiten;
- ▶ Sectoren (n = 68, soms meerdere contacten per sector);
- ▶ Organisaties in het socio-cultureel vormingswerk (n = 134).

Daarnaast werd een open link verspreid via uiteenlopende communicatiekanalen: de websites, sociale media en nieuwsbrieven van de Departementen Onderwijs & Vorming en Werk & Sociale Economie, en de website en LinkedIn van IDEA Consult. Ook aan de VLOR, VLHORA, VLIR, Federgon, SERV, VOKA, Socius en alle leden van de begeleidingsgroep werden gevraagd om de enquête te helpen verspreiden.

De enquête liep werd gelanceerd op 13/12/2018 en afgesloten op 22/01/2019. 235 personen startten de survey: 42 werden afgedankt omdat ze toch geen e-leren aanboden en 119 respondenten vulden de vragenlijst slechts gedeeltelijk in⁴. Uiteindelijk leverde de enquête een respons van 74 volledig ingevulde vragenlijsten op (29 via e-mail, 45 via de open link), volgens onderstaande verdeling naar type opleidingsverstrekker.

Tabel 3: Respons naar type opleidingsverstrekker

Type	Aantal	
Onderwijs	48	
Hoger onderwijs	25	
Volwassenenonderwijs	23	
Arbeidsmarkt	22	Sectoraal opleidingsfonds, private opleidingsverstrekker, Syntra, private onderneming, vakbond, VDAB, werkgeversfederatie, overheid
Socio-cultureel vormingswerk	4	
Totaal	74	

⁴ De meeste respondenten haakten af na het openingsscherm, waarin expliciet werd vermeld dat we niet peilden naar:
- Enkel het gebruik van een online platform, terwijl de volledige opleiding face-to-face gebeurt.
- Het gebruik van ICT tijdens face-to-face onderwijs.

COMPARATIEVE ANALYSE

De centrale doelstelling van de comparatieve analyse was inspiratie opdoen voor de beleidsmatige aansturing van het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen in Vlaanderen, via een internationaal vergelijkend onderzoek van landen die al verder staan op het vlak van e-leren.

Zweden, Nederland en het **Verenigd Koninkrijk** werden gekozen als benchmark voor de internationale comparatieve analyse. In 2013 behoorden deze landen volgens een studie voor de Europese Commissie⁵ reeds tot de **future-oriented cluster** van landen die ICT op een succesvolle manier hadden geïntegreerd in opleidingen voor volwassenen. Voorts zijn dit landen die qua bestuurlijke context sterk van elkaar verschillen, wat voor het formuleren van beleidsaanbevelingen ook inspirerend kon zijn.

De situatie in elk land werd volgens een vast stramien geanalyseerd. Volgende vragen waren richtinggevend:

▶ **Visie**

- Wat is de visie en het beleid van de overheid met betrekking tot levenslang leren in het algemeen? (op hoofdlijnen)
- Wat is de visie en het beleid van de overheid ten aanzien van e-leren voor volwassenen in dit opzicht? (meer in detail)

▶ **Doelen**

- Wat zijn de doelstellingen van dit beleid? Wat zijn de doelgroepen?

▶ **Implementatie**

- Wat zijn de specifieke maatregelen om deelname aan levenslang leren in het algemeen en in het bijzonder op e-leren te stimuleren?
- Is er een focus op input (aanwezigheid, geïnvesteerd uren ...) of output (resultaten op examens/opdrachten, verworven competenties ...)?
- Als er recente hervormingen zijn geweest, wat was de oude en is de nieuwe situatie?
- Wat zijn de specifieke maatregelen om het e-lerenaanbod te stimuleren?

▶ **Evaluatie**

- Is er een follow-up van de impact van de geïmplementeerde beleidsmaatregelen? Zo ja: Wat zijn de resultaten? Wat zijn de sterke en zwakke punten van de maatregelen?
- Wat is er bekend over de belemmeringen en succesfactoren van het geïmplementeerde beleid?

▶ **Evolutie en prognose**

- Hoe is het e-lerenaanbod recentelijk geëvolueerd in dit land en welke groei is gepland?

De analyse voor Nederland hebben we zelf uitgevoerd. Voor de andere landenstudies hebben we aan lokale experts gevraagd om bovenstaande vragen te beantwoorden. Het ging om een expert van Oxford Research (een Zweeds onderzoeksbureau) voor Zweden, en van Ecorys UK (de Britse vestiging van een internationaal onderzoeksbureau) voor het Verenigd Koninkrijk.

De volledige originele landenstudies zijn opgenomen als bijlagen B.3 / tot B.5 / bij dit rapport.

WORKSHOP

In de laatste onderzoeksfase organiseerden we een strategische workshop om te reflecteren over de vergaarde inzichten en te komen tot gedragen conclusies en aanbevelingen. Op 19 februari 2019 namen 13 personen deel aan deze workshop: enkele experts en beleidsactoren die tijdens de interviews werden bevraagd, enkele sociale partners uit de begeleidingsgroep, het Steunpunt Werk, enkele beleidsactoren uit het domein Onderwijs & Vorming, een pedagogisch begeleider uit het volwassenenonderwijs en een bedrijf dat online lesmateriaal ontwikkelt.

⁵ European Commission (2013). *Adult Learners in Digital Learning Environments (EAC-2013-0563). Final Report*

Onderstaande vragen werden aan de groep voorgelegd:

1. **Kwaliteit:** Wat bepaalt de kwaliteit van online opleidingen? Hoe kan kwaliteit worden gestimuleerd? Hoe kan kwaliteit zichtbaar worden gemaakt?
2. **Kwantiteit:** Hoe kan ervoor gezorgd worden dat opleidingsverstrekkers een groter aanbod e-leren gaan ontwikkelen?
3. **Participatie:** Hoe kan de participatie van volwassenen aan e-leren worden gestimuleerd? Hoe kan het verwachte grotere en bredere bereik worden gerealiseerd? Hoe kan drop-out worden voorkomen?
4. **Opleidingsincentives/Vlaams opleidingsverlof:** Hoe kan de vereiste 'nauwgezette aanwezigheid' alternatief worden ingevuld? Hoe kunnen de voortgang en het resultaat breder worden opgevolgd dan louter via (deelname aan) het examen?

2.4. Leeswijzer

Na twee inleidende hoofdstukken komen achtereenvolgens de volgende hoofdstukken aan bod in dit rapport:

- ▶ Hoofdstuk 3 gaat in op de meerwaarde van e-leren en de randvoorwaarden voor een succesvol aanbod. Ook de impact van e-leren op het leren en op de loopbaan van volwassenen.
- ▶ Hoofdstuk 4 focus op de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen, zowel kwantitatief (omvang) als kwalitatief (aard en inhoud). Naast de huidige stand van zaken bevat dit hoofdstuk ook een toekomstprognose m.b.t. de verdere ontwikkeling van e-leren in Vlaanderen.
- ▶ In Hoofdstuk 5 verschuift de blik naar het buitenland. Op basis van drie landenstudies komen we in dit hoofdstuk tot inspirerende conclusies m.b.t. e-leren in Vlaanderen.
- ▶ Hoofdstuk 6 start met samenvattende, algemene conclusies over de voorgaande hoofdstukken heen. Daarna worden beleidsaanbevelingen geformuleerd om het potentieel van e-leren in Vlaanderen (verder) te kunnen realiseren.





3 / Meerwaarde van e-leren en randvoorwaarden voor een succesvol aanbod

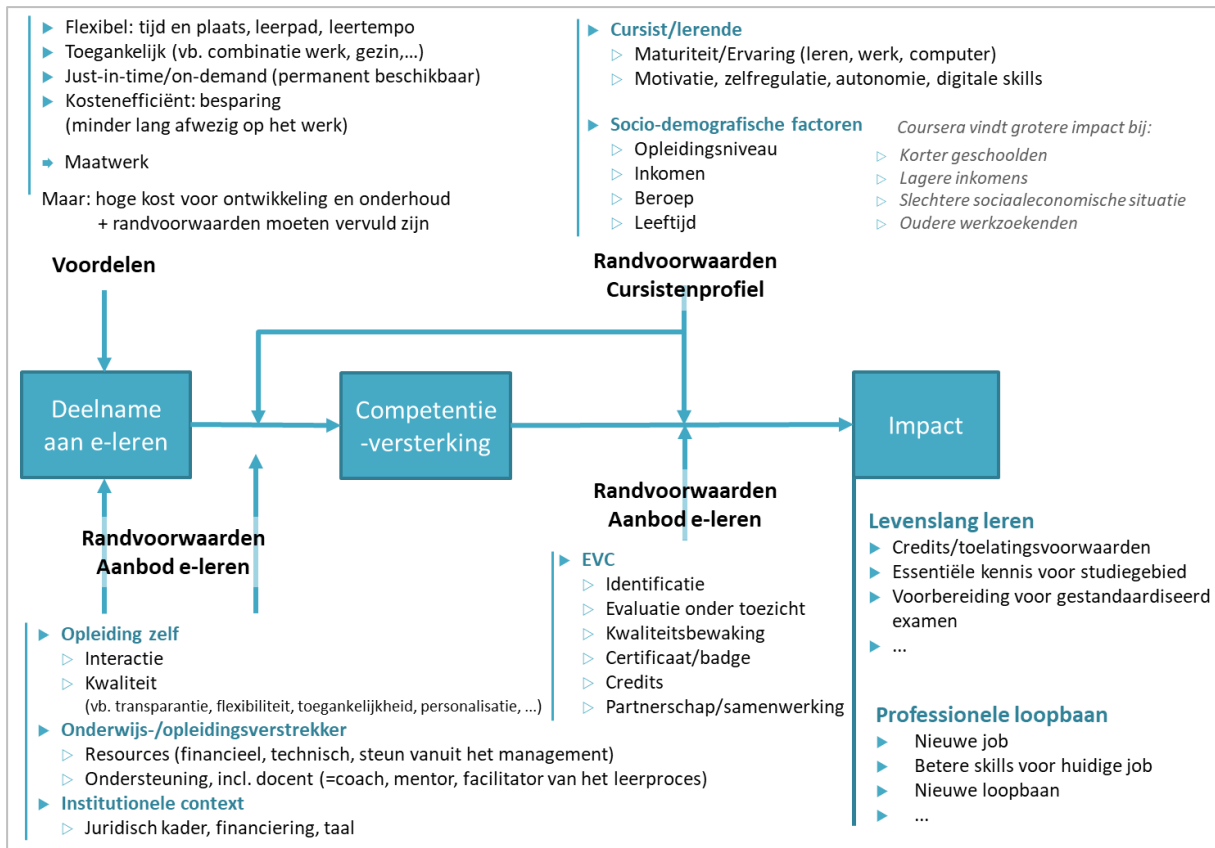
In dit hoofdstuk ligt de focus op de (verwachte) impact van deelname aan e-leren voor cursisten en de vereiste voorwaarden om resultaten te boeken. We brengen in kaart wat er reeds geweten is over de meerwaarde en effecten van e-leren op het leren en op de loopbaan van volwassen cursisten. Daarna gaan we dieper in op de randvoorwaarden die deze meerwaarde en effecten bevorderen, dan wel afremmen. Die randvoorwaarden worden zowel op het niveau van de cursisten besproken (microniveau) als op het niveau van de opleidingsverstrekkers (mesoniveau) en het niveau van de overheid (macroniveau).

Figuur 2 toont de samenhang tussen de verschillende luiken. Ze geeft aan hoe deelname aan e-leren gestimuleerd kan worden door de (verwachte) voordelen van e-leren en de randvoorwaarden m.b.t. het aanbod aan e-leren. Die randvoorwaarden beïnvloeden samen met de randvoorwaarden m.b.t. het cursistenprofiel de mate waarin deelnemers aan e-leren ook effectief hun competenties versterken. Deelname aan e-leren kan bijdragen tot competentieversterking, nl. het op peil houden en versterken van generieke competenties en technische competenties, maar ook van leercompetenties (het 'leren leren'). Via competentieversterking kan deelname aan e-leren zowel deelname aan levenslang leren als de professionele loopbaan van cursisten positief beïnvloeden.

Het schema werd opgesteld op basis van de informatie die werd verzameld via de literatuurstudie en de uitgevoerde interviews. Waar relevant worden ook bevindingen uit de online bevraging of de workshop met stakeholders vermeld om de tekst te verrijken. Voor de interpretatie van de volgende paragrafen is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat e-leren breed gedefinieerd is. Sommige bronnen betreffen volledig online opleidingen (zoals MOOC's), terwijl andere bronnen ingaan op de online component van blended leren.



Figuur 2 Schematische voorstelling van meerwaarde en randvoorwaarden m.b.t. e-leren



Bron: IDEA Consult o.b.v. interviews en doorgenomen literatuur (zie Bijlage B.2 /)

3.1. Voordelen

Aan e-leren worden tal van voordelen gekoppeld, die potentiële cursisten kunnen overtuigen om deel te nemen. Deze gepercipieerde meerwaarde situeert zich op verschillende vlakken. De volgende aspecten worden in de literatuur systematisch aangehaald als factoren die e-leren op positieve wijze onderscheiden van traditionele (contact)opleidingen:

- ▶ **Flexibiliteit** – In de literatuur komt de flexibiliteit van online leren ruimschoots aan bod, op meerdere dimensies (Boelens et al., 2017; Horn & Staker, 2014):
 - **Tijd:** Cursisten kiezen wanneer ze de opleiding doorlopen. Daarbij kan communicatie zowel synchroon (in 'real time', vb. via chat) gebeuren, als asynchroon (vb. via mail).
 - **Plaats:** Cursisten kunnen de opleiding overal ter wereld doorlopen waar ze toegang tot het internet hebben. Het is niet langer nodig om de opleiding op een fysieke locatie te laten plaatsvinden.
 - **Leerpad:** Cursisten kunnen kiezen van welk leermateriaal ze gebruik maken en in welke volgorde ze het materiaal gebruiken.
 - **Leertempo:** Cursisten beslissen zelf hoeveel tijd ze aan de opleiding spenderen en aan welk tempo de opleiding gebeurt.
- ▶ **Toegankelijkheid** – Door deze flexibiliteit is e-leren beter toegankelijk voor volwassenen die naast hun opleiding nog andere verantwoordelijkheden hebben, zoals een job en huishoudelijke taken of zorgtaken. Dit werd geïllustreerd door één van de geïnterviewde opleidingsverstrekkers, die aangaf dat e-leren het mogelijk maakt om doelgroepen te bereiken die anders nauwelijks hun weg vinden naar het opleidingsaanbod, zoals alleenstaande ouders of personen die minder mobiel zijn.

- ▶ **Beschikbaarheid** – Het digitaal karakter van e-leren, maakt het opleidingsaanbod meer vraaggedreven. Cursisten kunnen 'just-in-time'/'on-demand' starten wanneer het aanbod permanent beschikbaar is.

Bovenstaande factoren illustreren dat de mogelijkheid tot maatwerk (i.e. op maat van de noden van de cursist) een belangrijke meerwaarde is van e-leren.

Sommige studies wijzen ook op kostenefficiëntie als voordeel van e-leren aangezien cursisten bijvoorbeeld minder lang afwezig zijn op het werk, cursisten en docenten zich niet moeten verplaatsen naar de onderwijs- of opleidingsverstrekker en de administratiekosten lager zijn bij digitale processen (zie bv. Esterhuyse et al., 2016; Kimiloglu et al., 2017). Terzelfdertijd wordt wel aangegeven dat e-leren gekenmerkt wordt door hoge ontwikkel- en onderhoudskosten.

Om de verwachte voordelen van e-leren te realiseren, moeten een aantal randvoorwaarden vervuld zijn (zie paragraaf 3.3). Onderzoekers stellen bijvoorbeeld vast dat volwassenen bij blended leren vooral het sociaal contact (interactie) appreciëren, en dus niet de verwachte voordelen van e-leren (zoals het maatwerk of de flexibiliteit) (Vanslambrouck, 2018). Dit helpt te verklaren waarom vele bedrijven nog een afwachtende houding aannemen t.a.v. e-leren en vaak de voorkeur geven aan blended opleidingstrajecten (zie bv. Kimiloglu et al., 2017). Dit wordt in het volgende hoofdstuk verder verduidelijkt aan de hand van de interviews en de enquêteresultaten.

3.2. Impact van deelname aan e-leren

Tijdens de interviews werd geopperd dat een succeservaring met e-leren wellicht de drempel verlaagt voor het volgen van andere opleiding(en) en zo bijdraagt tot het ontwikkelen van een leercultuur. Het aantal studies dat empirisch nagaat wat de impact is van deelname aan e-leren op de verdere studieloopbaan of de professionele loopbaan van cursisten is echter bijzonder beperkt. De meest concrete studie focust op de effecten van MOOC's. Vier jaar nadat de oprichters van het platform 'Coursera' hun eerste cursussen online zetten, eind 2014, deelden 51.954 online cursisten (van de in totaal 2,5 miljoen cursisten) de impact van de gevolgde online opleiding op hun leven en loopbaan. Cursisten van over de hele wereld⁶, die minstens drie maanden voor de bevraging een open online cursus van Coursera voltooiden, namen deel aan een enquête georganiseerd door onderzoekers van de Universiteit van Pennsylvania, de Universiteit van Washington en van Coursera. De resultaten, gepubliceerd in de Harvard Business Review, tonen positieve effecten, die we in de volgende paragrafen verder toelichten:

- ▶ 72% van de cursisten rapporteerden voordelen voor hun professionele loopbaan;
- ▶ 61% van de cursisten rapporteerden educatieve voordelen i.h.k.v. levenslang leren.

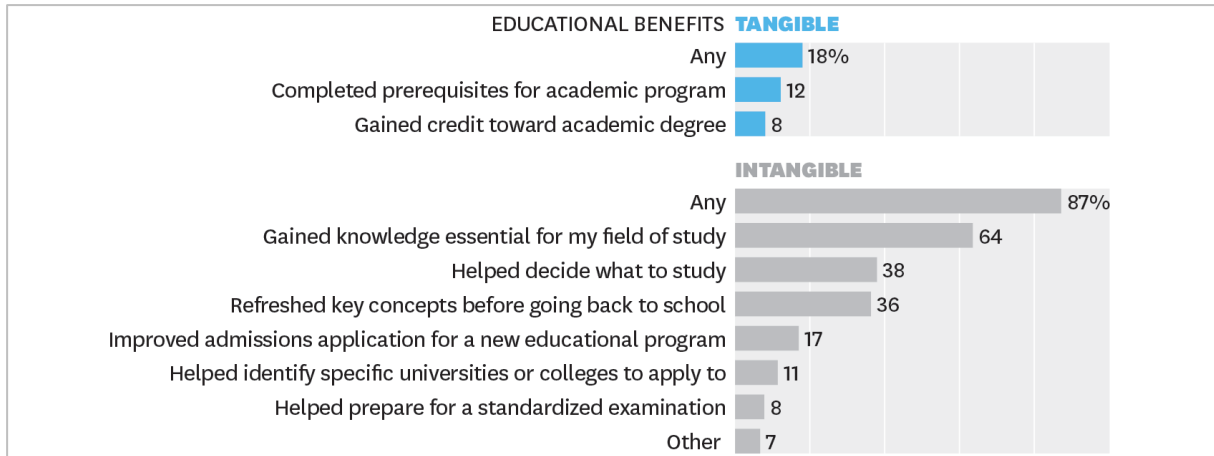
3.2.1 Impact op levenslang leren

Eén op 4 respondenten (28%) vond de weg naar Coursera om educatieve doelen ('academic goals') na te streven. De voordelen die deze studenten ervaren, zijn opgenomen in onderstaande figuur. De onderzoekers maken een onderscheid tussen 'tastbare' en 'niet tastbare' voordelen bij cursisten die educatieve doelen nastreefden:

- ▶ De meeste cursisten (87%) ervaren niet tastbare voordelen zoals het verwerven van kennis die essentieel is binnen hun studiegebied, het opruimen van kernconcepten voor de terugkeer naar school en het kunnen maken van een studiekeuze.
- ▶ 18% ervaren tastbare voordelen, zoals het behalen van studiepunten (credits) in het kader van een academische opleidingen of het voldoen aan de voorwaarden om een academische opleiding te kunnen volgen.

⁶ De steekproef bestond uit voor 70% uit werkenden en 78% was hooggeschoold (bachelor, master of doctoraat). Een derde van de respondenten (32%) kwam uit Europa. De helft van de respondenten (49%) was jonger dan 40 jaar oud en de steekproef telde overwegend mannelijke respondenten (58% mannen).

Figuur 3: Voordelen die deelnemers aan MOOC's ervaren m.b.t. levenslang leren



Bron: Impact revealed: learner outcomes in open online courses. An inaugural study of career and educational outcomes for learners in open online courses Conducted by researchers at Coursera, University of Pennsylvania, and University of Washington (2015)

De mate waarin deze effecten zich voordoen, wordt evenwel mee bepaald door het profiel van de cursisten:

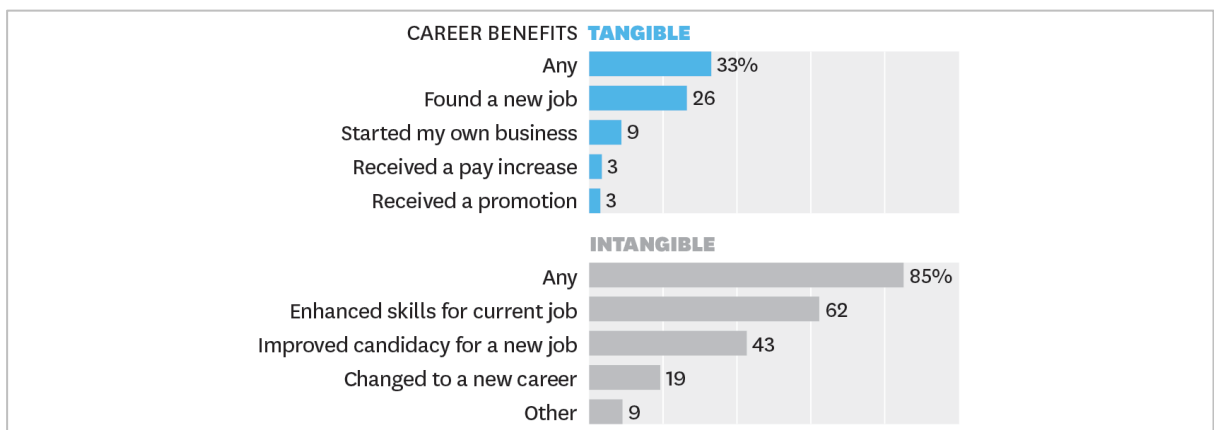
- ▶ Cursisten zonder postgraduaat, lage sociaaleconomische situatie en uit opkomende economieën zijn meer geneigd om educatieve voordelen te rapporteren.
- ▶ Cursisten zonder een bachelordiploma, zijn - ongeacht hun leeftijd - meer geneigd om online cursussen te volgen om concepten op te frissen.
- ▶ Cursisten die huishoudelijke of zorgtaken op zich nemen, maken vaker gebruik van Coursera om zich voor te bereiden op een terugkeer naar school (52% versus <40% bij werkzoekenden en werkenden).

3.2.2 Impact op de professionele loopbaan van cursisten

Eén op twee cursisten (52% van de respondenten) volgde online cursussen om hun loopbaan verder uit te bouwen. Onderstaande figuur toont de voordelen die deze cursisten rapporteerden. Ook hier maken de onderzoekers een onderscheid tussen 'tastbare' en 'niet tastbare' voordelen:

- ▶ De meeste cursisten (85%) die een online opleiding volgden vanuit loopbaanperspectief rapporteerden niet-tastbare voordelen zoals betere vaardigheden om hun huidige job uit te oefenen, een betere kandidatuur voor een nieuwe job of het maken van een carrièreswitch.
- ▶ 1 op 3 cursisten, rapporteerde tastbare voordelen zoals het vinden van een nieuwe job of het opstarten van een eigen zaak. Ook ander onderzoek benadrukt het belang van online opleidingen in het kader van werving en selectie. Zo zouden bedrijven bijvoorbeeld potentiële werknemers rekruteren onder de best scorende cursisten van MOOC's (Witthaus et al., 2016).

Figuur 4: Voordelen die deelnemers aan MOOC's ervaren m.b.t. hun professionele loopbaan



Bron: Impact revealed: learner outcomes in open online courses. An inaugural study of career and educational outcomes for learners in open online courses Conducted by researchers at Coursera, University of Pennsylvania, and University of Washington (2015)

De mate waarin de gerapporteerde voordelen zich voordoen, blijkt ook hier samen te hangen met het profiel van de cursisten:

- ▶ Cursisten zonder bachelordiploma, met een lage sociaaleconomische situatie en uit opkomende economieën rapporteerden meer tastbare loopbaanvoordelen.
- ▶ Bij werkzoekenden meldden oudere leerlingen meer voordelen.
- ▶ Cursisten die ervoor kozen om een certificaat aan te schaffen bij Coursera, rapporteerden meer tastbare loopbaanvoordelen.

Deze resultaten tonen dat de impact overeenstemt met uitkomsten die ook aan 'traditioneel' leren gekoppeld worden. E-leren biedt m.a.w. een andere manier om resultaten te boeken op vlak van loopbaanleren of loopbaanuitkomsten.

3.3. Randvoorwaarden om impact te realiseren

Om deelname aan e-leren te stimuleren en ervoor te zorgen dat cursisten werkelijk leren, hun competenties versterken en hun inzetbaarheid verhogen, dienen een aantal randvoorwaarden vervuld te zijn. Enkel in de juiste omgeving zal het potentieel van e-leren ten volle benut kunnen worden. De randvoorwaarden voor succes zijn onlosmakelijk verbonden met de specifieke kenmerken van het leren door volwassenen ten opzichte van het leren door kinderen en jongeren. De European Commissie (2013) identificeert de volgende aandachtspunten:

- ▶ Zelfsturing – volwassenen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leven en beslissingen. Het is voor hen daarom belangrijk om controle te hebben over het eigen leren;
- ▶ Praktisch en resultaatgericht – volwassen cursisten zijn op zoek naar praktische informatie die meteen aansluit bij hun professionele noden;
- ▶ Volwassenen zijn minder open van geest en hebben een grotere weerstand tegen verandering;
- ▶ Volwassenen leren trager;
- ▶ Volwassen cursisten maken gebruik van persoonlijke ervaring als hulpbron;
- ▶ Motivatie – voor volwassenen is leren een vrijwillige keuze;
- ▶ Volwassenen hebben verantwoordelijkheden op verschillende niveaus (familie, vrienden, werk,...) waardoor het moeilijk is om tijd te maken voor leren;
- ▶ Volwassenen hebben hogere verwachtingen t.a.v. opleidingen.

We bespreken de vereiste randvoorwaarden in deze paragraaf op het niveau van de cursist en op het niveau van het opleidingsaanbod.

3.3.1 Randvoorwaarden m.b.t. het profiel van cursisten

Een eerste set randvoorwaarden voor het succes van e-leren heeft betrekking op de cursist. De **maturiteit** en **ervaring** van de cursist bepalen bijvoorbeeld mee of volwassenen de weg vinden naar e-leren en hun competenties versterken (zie bv. Noesgaard & Ørngreen, 2015). Het gaat daarbij niet alleen om professionele ervaring, maar ook om de afgelegde 'leerloopbaan' en voorgaande ervaringen met opleidingen. Door het digitale karakter van e-leren speelt ook computerervaring een rol: deelnemers aan e-leren moeten over een minimum aan digitale vaardigheden beschikken om hun weg te vinden naar online opleidingen, maar ook om de opleiding te doorlopen, informatie op te zoeken en gebruik te maken van de geboden ondersteuning. Uit de voorgaande paragraaf bleek bovendien dat de impact van e-leren op de verdere leerloopbaan en loopbaanuitkomsten van cursisten samenhangt met **socio-demografische kenmerken** zoals hun opleidingsniveau, leeftijd en situatie op de arbeidsmarkt. Zo rapporteerden laag- en middengeschoolde cursisten net als cursisten met een lagere socio-economische status meer tastbare loopbaanvoordelen. Bij werkzoekenden bleken vooral oudere cursisten een positieve impact te ervaren.

Daarnaast zijn **motivatie** en **zelfregulatie** bij de cursist enorm belangrijk om succesvol te leren via e-leren (Boelens et al., 2017; Vanslambrouck, 2018). Door het afstappen van een klassikale omgeving, vermindert immers ook de sociale steun en sociale druk van medecursisten of docenten. De verantwoordelijkheid voor het leerproces komt bij de cursisten terecht, waardoor zij over de nodige discipline en zelfsturing dienen te beschikken om de opleiding tot een goed einde te brengen. Volwassenen blijken zich niet altijd bewust van de inspanningen die het



vraagt om een opleiding via e-leren te voltooien. Uit onderzoek blijkt dat cursisten die zichzelf niet bekwaam achten om te leren in gecombineerde leeromgevingen, een hoger risico op dropout te hebben en de opleiding niet af te ronden (Vanslambrouck, 2018).

Deze factoren bepalen hoe groot de kans is dat een cursist de volledige opleiding zal doorlopen. Om het risico op uitval zo klein mogelijk te maken, voorzien sommige aanbieders een 'intakemoment'. Uit de interviews bleek bijvoorbeeld dat kandidaten voor de online MBA geselecteerd worden na een proces met o.a. proeven, een interview,... Tijdens de workshop werd het belang van een goede intake benadrukt: het zou toelaten om te peilen naar de motivatie van de cursist, naar de basiscompetenties, de discipline, etc. Op die manier kan worden ingeschat of e-leren de meest geschikte opleidingsvorm is, en hoeveel ondersteuning de cursist nodig heeft doorheen het traject. Dit kan helpen om het risico op vroegtijdige stopzetting van de opleiding (dropout) te reduceren. Heel wat redenen⁷ die bijvoorbeeld dropout uit MOOC's verklaren, zijn immers persoonsgebonden (Onah et al., 2014):

- ▶ Gebrek aan intentie om de opleiding volledig te doorlopen;
- ▶ Gebrek aan digitale vaardigheden of leercompetenties;
- ▶ Foute verwachtingen;
- ▶ Cursus wordt als (te) moeilijk ervaren;
- ▶ Tijdsgebrek of te laat starten.

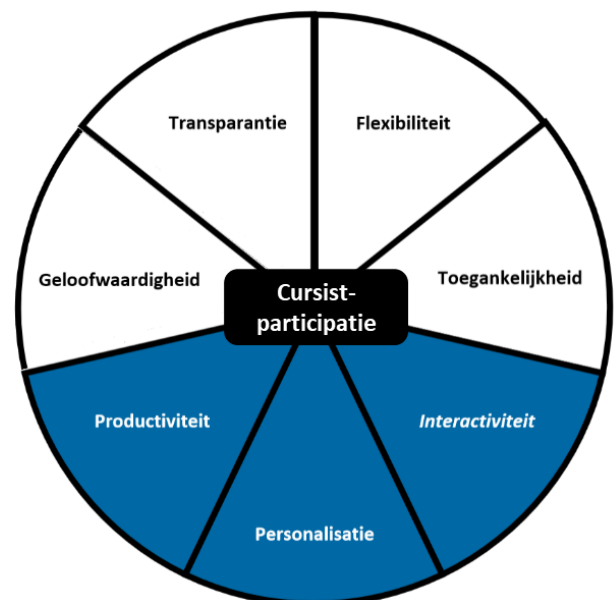
3.3.2 Randvoorwaarden m.b.t. het aanbod e-leren

Opleidingen die via e-leren worden aangeboden, kunnen onderling sterk verschillen qua modaliteiten. De technische mogelijkheden evolueren ook voortdurend. Toch zijn er een aantal kenmerken m.b.t. de opleidingen zelf, de opleidingsverstrekker en de context waarbinnen de opleidingen aangeboden wordt, die mee bepalen of potentiële cursisten zich daadwerkelijk inschrijven, de opleiding afronden en effectief hun competenties versterken.

Randvoorwaarden m.b.t. de opleiding zelf

Op het niveau van de opleidingen zijn de randvoorwaarden gelinkt aan de **kwaliteit** van het opleidingsaanbod. Onderstaande succesfactoren werden in de Vlaamse context geïdentificeerd en gevalideerd om te kunnen inspelen op de noden van cursisten bij blended leren (Blieck & Pynoo, 2018, p. 159-160):

- ▶ Geloofwaardigheid van het aanbod op basis van interne kwaliteitszorg en extern kwaliteitstoezicht;
- ▶ Transparantie van informatie naar (potentiële) cursisten;
- ▶ Flexibiliteit van het opleidingstraject qua lengte en verhouding contact- en afstandsonderwijs bij blended leren;
- ▶ Toegankelijkheid van beschikbaar materiaal, online en on campus, en de mate van ondersteuning voor cursisten;
- ▶ Interactie van cursisten met materiaal, medecursisten en docenten, zowel online als 'on campus';
- ▶ Personalisatie om leeractiviteiten aan te passen aan de noden van cursisten;
- ▶ Productiviteit, i.e. de mate waarin leeractiviteiten cursisten uitdagen om meer te bereiken dan loutere kennisreproductie.



Deze factoren zijn cruciaal voor de kwaliteit van het aanbod. De onderzoekers benadrukken het belang van de ontwikkeling van kwaliteitsvolle modules (producten), ondersteuning van cursisten (diensten) en de voorziene middelen (beleid).

⁷ Andere redenen die de onderzoekers aanhalen zijn een gebrek aan ondersteuning, slechte ervaring (met het materiaal, het leerplatform, ingebouwde interactie, etc.) en het gebruik van peer review, dat cursisten afschrikt.

Daarnaast is het binnen opleidingen ook belangrijk om voldoende ondersteuning te voorzien voor cursisten aangezien ze door de hoge mate van autonomie bij e-leren (cf. supra) in de eerste plaats op zichzelf aangewezen zijn om de opleiding te doorlopen (Vanslambrouck, 2018).

Randvoorwaarden m.b.t. de onderwijs-/opleidingsverstrekker

Om de kwaliteit van het opleidingsaanbod te garanderen, dient op organisatieniveau bij de onderwijs- en opleidingsverstrekkers aandacht besteed te worden aan de ingezette 'middelen' en de geboden 'ondersteuning' (Noesgaard & Ørngreen, 2015):

- ▶ Ingezette middelen – e-leren kan slechts doeltreffend zijn als het goed aansluit bij de behoeften van de cursisten, als de implementatie gebeurt door een competent team en ondersteund wordt vanuit het management (Kimiloglu et al., 2017). Dit vraagt een aanzienlijke investering in termen van tijd en middelen (inclusief investeringen in technologie en licenties voor softwaretoepassingen). Tijdens de interviews werd aangegeven dat de schaal van de (potentiële) cursistendoelgroep bepalend is om in te zetten op e-leren; ze bepaalt mee in welke mate de investeringen te verantwoorden zijn. Op de arbeidsmarkt blijken het bijvoorbeeld vooral grote bedrijven met meer dan 1.000 personen die een opleidingsaanbod via e-leren ontwikkelen.
- ▶ Gehanteerde standaarden – In deze context benadrukten verschillende geïnterviewden ook het belang van 'e-learning standaarden', die er als het ware voor zorgen dat het ontwikkelde leermateriaal kan 'communiceren' met het 'learning management systeem' (LMS). De keuze van de gehanteerde standaard is bijgevolg bijzonder belangrijk omdat hij bepaalt wat een aanbieder met het ontwikkelde materiaal kan doen; als onderwijs-/opleidingsverstrekker wil je bijvoorbeeld een standaard die naadloos aansluit bij het eigen LMS. De standaard bepaalt ook in welke mate materiaal technisch uitwisselbaar is tussen platformen. De klassieke e-learning standaarden (SCORM-AICC-xAPI) hebben echter elk hun eigen voor- en nadelen, waardoor ze naast elkaar gehanteerd worden, en ook de markt speelt mee. Het kiezen van een standaard die uit de gratie valt bij ontwikkelaars van leermateriaal en LMS-leveranciers zal bijvoorbeeld resulteren in een hoge ontwikkelkost.
- ▶ Ondersteuning van docenten – Ook docenten hebben nood aan ondersteuning; hun rol evolueert bij e-leren immers meer tot coach en facilitator van het leerproces. De interviews leren dat docenten ook ondersteuning nodig hebben voor de ontwikkeling van online materiaal. Soms worden ze opgeleid om dat zelf te doen, maar ze worden ook vaak als inhoudelijk expert bij het proces betrokken. In dit laatste geval wordt de technische kant opgenomen door technologische experts. Verschillende geïnterviewden gaven aan dat er nood is aan dergelijke technische ondersteuning voor de concrete uitwerking (technische back office). De nood tot specialisatie bracht de VDAB ertoe om (in 2017) de taken te verdelen over drie teams, nl. een technisch team rond het leerplatform, een inhoudelijk team dat de cursussen uitwerkt en een team dat zich specialiseert in het coachen van mensen. De vakexpert bepaalt de vakinhoud samen met coaches; daarna wordt bekeken hoe de inhoud gedigitaliseerd zal worden en welke interactiviteit bijvoorbeeld zal ingebouwd worden om de leerdoelstellingen te bereiken.
- ▶ Cultuur en steun binnen de organisatie – Aanbieders hebben binnen hun organisatie nood aan steun van de betrokken partijen, gaande van de directie/het management, tot collega's en ondersteunende diensten zoals IT-personeel. Wanneer zij onvoldoende overtuigd zijn van het belang van e-leren of er te weinig tijd of middelen in investeren, creëert dit een rem op het ontwikkelen van een (breder) aanbod aan e-leren.

Vanuit de nood aan ondersteuning ontstaan ook nieuwe beroepen door het groeiende aanbod van e-leren. Zo bieden de Syntra's sinds 2018 een opleiding 'Expert e-learning' aan. Bedrijven hebben nood aan inhoudelijke en technische expertise om e-leren te introduceren of verder te ontwikkelen en ook HR-dienstverleners willen zich specialiseren in e-leren. De opleiding leidt cursisten op zodat ze over de nodige competenties beschikken om te kunnen starten als zelfstandig e-leren expert, of binnen hun organisatie de e-leren expertise introduceren.



Verder kwam ook de motivatie van docenten tijdens de interviews naar voor als een belangrijke randvoorwaarde voor succes. Verschillende aanbieders ervoeren weerstand bij de docenten om meer in te zetten op e-leren, o.a. door beperkte digitale vaardigheden en de vrees om continu beschikbaar te moeten zijn voor cursisten en buitengewoon veel tijd aan begeleiding te moeten besteden. Ze probeerden docenten daarom bijvoorbeeld te enthousiasmeren via vormingen om vooroordelen te ontcrachten en te tonen wat mogelijk is met de beschikbare technologie (en hoe die gebruikt moet worden). Dit verklaart waarom meestal gestart wordt met de meest enthousiaste docenten, namelijk diegene die geïnteresseerd en geëngageerd zijn.

"De knowhow rond e-learning is zeer laag bij het onderwijzend personeel. Ook hun bereidheid om goede e-learning lessen uit te werken is bijzonder laag omdat de werkdruk zo hoog is dat het niet haalbaar is om dit erbij te nemen."

- quote uit de enquête -

Randvoorwaarden m.b.t. de institutionele context

Wetenschappelijke literatuur besteedt nauwelijks aandacht aan institutionele contextfactoren. Dergelijke factoren blijken in de Vlaamse context echter bijzonder relevant te zijn. Zowel het regelgevend kader en het financieringssysteem van onderwijsinstellingen als het taalaspect werden in de interviews en de enquête aangehaald als belemmerende factoren voor de ontwikkeling van online opleidingen.

Regelgevend kader en het financieringssysteem

In het volwassenenonderwijs kan geen zuiver afstandsonderwijs aangeboden worden: er dient minimaal een evaluatiemoment in contactonderwijs te zijn, zoals reeds toegelicht werd in Hoofdstuk 1 /. Initieel stelde het Decreet uit 2007 betreffende het volwassenenonderwijs zelfs dat gecombineerd onderwijs minimaal 25 procent aan contactonderwijs diende te omvatten (art. 28). Op die manier stimuleert het wettelijk kader CVO's om vooral blended opleidingen te ontwikkelen.

"De huidige regelgeving staat flexibele vormen van leren soms in de weg. We hebben nood aan flexibelere vormen van bijv. micro certification met een financiering gelijkwaardig aan diplomacontracten."

- quote uit de enquête -

Zoals aangegeven in Hoofdstuk 1 /, wordt ook het huidige kader van opleidingsincentives als een beperking ervaren om het aanbod e-leren uit te bouwen. Respondenten van de enquête gaven aan dat ze flexibele trajecten met een minimum aan contactmomenten aanbieden om de opleiding beter combineerbaar te maken met werk en/of gezin, terwijl dit ervoor zorgt dat de opleiding tot nu toe niet in aanmerking komt voor opleidingssteun en zo net moeilijker combineerbaar is met werk en/of gezin.

Een ander voorbeeld dat illustreert hoe de huidige regelgeving flexibele vormen van leren soms in de weg staat, betreft de financiering die instellingen uit het hoger onderwijs ontvangen voor creditcontracten. Creditcontracten zijn contracten waarbij cursisten zich inschrijven voor één of meerdere opleidingsonderdelen in het kader van een extra vak of in het kader van bijscholing of nascholing⁸. Ze worden gefinancierd o.b.v. de verworven studiepunten (dus geslaagd zijn) i.p.v. de opgenomen studiepunten (enkel ingeschreven zijn), en daardoor wegen ze minder zwaar door in de financiering van de instelling). Nochtans opperden de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers dat cursisten om meer flexibele opleidingsvormen vragen dan volledige bacheloropleidingen of postgraduatoren. Sommige doelgroepen blijken slechts geïnteresseerd te zijn in een beperkt pakket om zich bijvoorbeeld verder te verdiepen of hun kennis te actualiseren. Voor dergelijke verkorte trajecten mist men een geschikte structuur. Bovendien geven alumni aan dat losse credits weinig waarde hebben op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt een nood gesignaleerd aan meer flexibele vormen, zoals 'micro-certification' met een financiering gelijkwaardig aan diplomacontracten.

Tot slot wijzen verschillende respondenten van de enquête op de rol van het huidige financieringssysteem als drempel voor e-leren door de sterke focus op 'aanwezigheid' en 'participatie'. Dit zal zich voor de CVO's extra laten voelen bij de overheveling van het hoger beroepsonderwijs (HBO5) en de specifieke lerarenopleiding (SLO) van de CVO's naar het hoger onderwijs, aangezien dat gepaard gaat met een daling van het aantal cursisten (en bijhorende lessen). Tijdens de interviews werd aangegeven dat dit ervoor zal zorgen dat de investeringen in de ontwikkeling

⁸ Bron: De Kock, L. & Vercruyssen, N. (2009). De financiering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. Documentatieblad Federale Overheidsdienst Financiën – België, 69ste jaargang, nr.4, p. 91-137.

e-leren extra zwaar zullen doorwegen bij de CVO's. Op het niveau van de koepels wordt daarom bekeken of het mogelijk is om te investeren in een gezamenlijk leerplatform (en zo de kosten voor individuele centra te drukken).

Taal

Verschillende respondenten verwijzen ook naar het taalaspect als randvoorwaarde voor e-leren. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers geven aan dat er heel wat online lesmateriaal beschikbaar is, maar zelden in het Nederlands. Voor IT-opleidingen heeft Microsoft bijvoorbeeld MOOC's ontwikkeld, maar die zijn overwegend in het Engels opgesteld. De taalwetgeving⁹ biedt een duidelijk kader voor het gebruik van anderstalig cursusmateriaal, maar ook het profiel van cursisten speelt een rol. Niet elke cursist is immers voldoende vertrouwd met vreemde talen om de opleiding in een andere taal dan het Nederlands te volgen.

Randvoorwaarden m.b.t. EVC

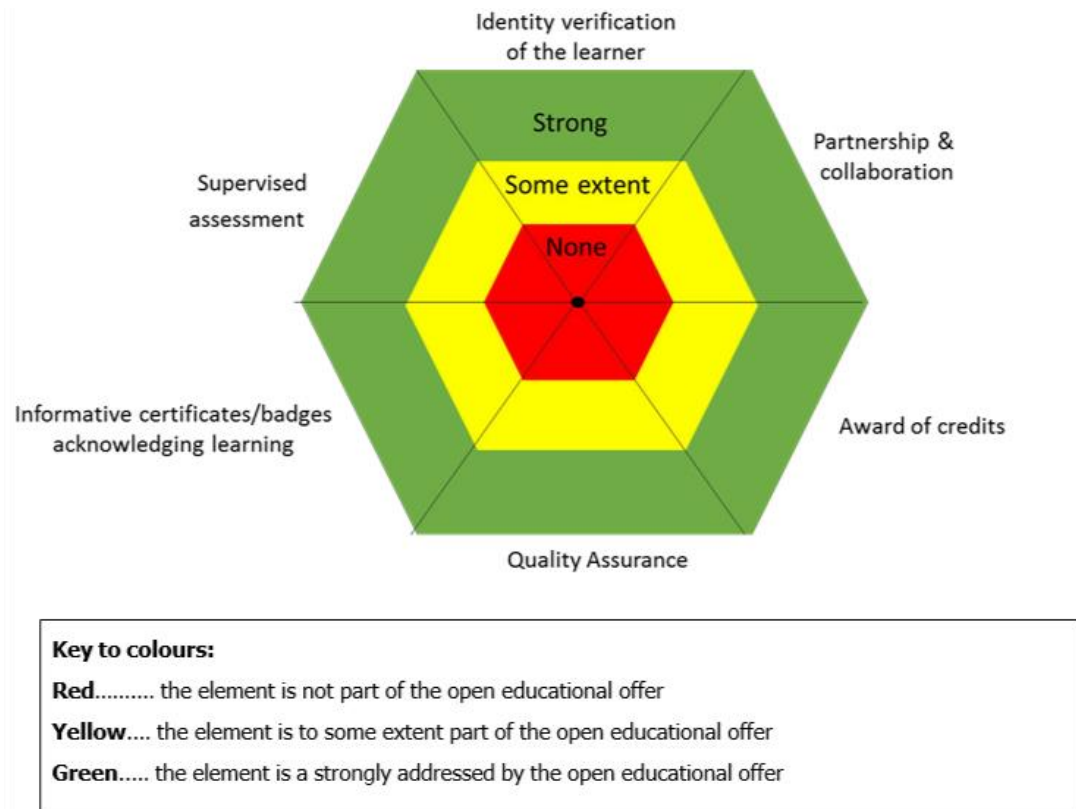
De kans op het realiseren van impact wordt bovendien beïnvloed door de mate waarin de via e-leren verworven competenties erkend worden in het onderwijs of op de arbeidsmarkt (EVC). Ook dit is een belangrijk element van kwaliteit. Onderzoek in opdracht van de Europese commissie leverde een model op ('the traffic light model', zie Witthaus et al., 2016) om aan te geven welke elementen bijdragen tot de erkenning van non-formele open opleidingen zoals MOOC's. Via desk research en case studies kwamen de onderzoekers tot onderstaande zes dimensies. Wanneer deze elementen geïntegreerd zijn in een online cursus, is de kans groter dat de door de cursisten verworven competenties erkend zullen worden door een andere opleidingsverstrekker, onderwijsinstelling of werkgever.

- ▶ Identiteitsverificatie van de cursist – een basisvereiste voor het erkennen van competenties is de garantie dat de cursist is wie hij of zij beweert te zijn. Dit kan door een pasfoto te vergelijken met een foto die via de webcam genomen is, door het typtempo op verschillende momenten in de opleiding te registreren en te vergelijken, of door cursisten een verklaring of eer te laten indienen.
- ▶ Partnerschap en samenwerking – Via bilaterale of multilaterale overeenkomsten met ondernemingen of andere onderwijs- en opleidingsverstrekkers kunnen aanbieders van online opleidingen zorgen voor een automatische erkenning van de verworven competenties. Betrokkenheid bij de invulling van online opleidingen is bijzonder belangrijk om het vertrouwen te winnen van potentiële 'erkenners'.
- ▶ Toekenning van credits – het toekennen van ECTS credits faciliteert bijvoorbeeld de mobiliteit van studenten in het Europese hoger onderwijsstelsel.
- ▶ Kwaliteitszorg – binnen het onderwijssysteem kunnen online opleidingen onderworpen worden aan bestaande mechanismen van kwaliteitszorg. Daarnaast kan kwaliteitsbewaking gebeuren via peer review door pedagogisch/didactische of inhoudelijke experts, of door het behalen van een kwaliteitslabel.
- ▶ Informatieve certificaten of badges die het leren erkennen – naast digitale certificaten worden ook 'badges' toegekend om de verworven competenties zichtbaar te maken. Ze bieden informatie ter ondersteuning van toekomstige beslissingen m.b.t. de erkenning van de verworven competenties. Daarom is het belangrijk dat ze niet louter een bewijs van deelname zijn, maar dat ze ook ingaan op de leerdoelen die de cursist bereikte. Bovendien zijn dergelijke virtuele documenten vooral interessant wanneer ze gelinkt zijn aan een e-portfolio.
- ▶ Beoordeling onder toezicht – MOOC's maken vooral gebruik van (een combinatie van) automatische beoordeling, beoordeling door medecursisten (peer assessment), en beoordeling door docenten. Dat gebeurt zowel 'on campus' als online met toezicht via webcam.

⁹ Meer informatie is beschikbaar op de webpagina: <https://overheid.vlaanderen.be/vertalingen/taalwetgeving>



Figuur 5: 'Traffic light model' voor de erkenning van open opleidingen



Bron: Witthaus et al. (2016)





4 / Aanbod e-leren in Vlaanderen

In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate e-leren reeds ingeburgerd is bij de bevroegde Vlaamse onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Op basis van de enquêteresultaten bespreken we achtereenvolgens vijf thema's:

1. De kenmerken van het beschikbare aanbod;
2. De kwaliteit van het aanbod;
3. Participatie van cursisten aan e-leren;
4. Opleidingsincentives voor deelname aan e-leren;
5. Toekomstprognose over de verwachte evolutie van e-leren in Vlaanderen.

Waar aangewezen worden de enquêteresultaten aangevuld met kwalitatieve informatie uit de interviews met experts en de workshop met diverse stakeholders¹⁰.

4.1. Beschikbaar aanbod

Bij de afbakening van de doelgroep voor de enquête, werd meteen duidelijk dat de totale groep onderwijs- en opleidingsverstrekkers die e-leren aanbieden, onbekend is. Er is geen globaal overzicht beschikbaar van alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers die blended leren of online leren aanbieden¹¹, al dan niet naast face-to-face opleidingen. De enquêteresultaten bieden bijgevolg eerste inzichten in de mate waarin de respondenten e-leren aanbieden, maar ze zijn niet representatief voor het aanbod in Vlaanderen. De cijfers die in deze paragraaf aan bod komen, tonen wel dat het aanbod bij de respondenten in volle ontwikkeling is en dat er grote verschillen zijn tussen opleidingsverstrekkers.

HET AANBOD BLENDED LEREN IS GROTER DAN HET AANBOD ONLINE LEREN

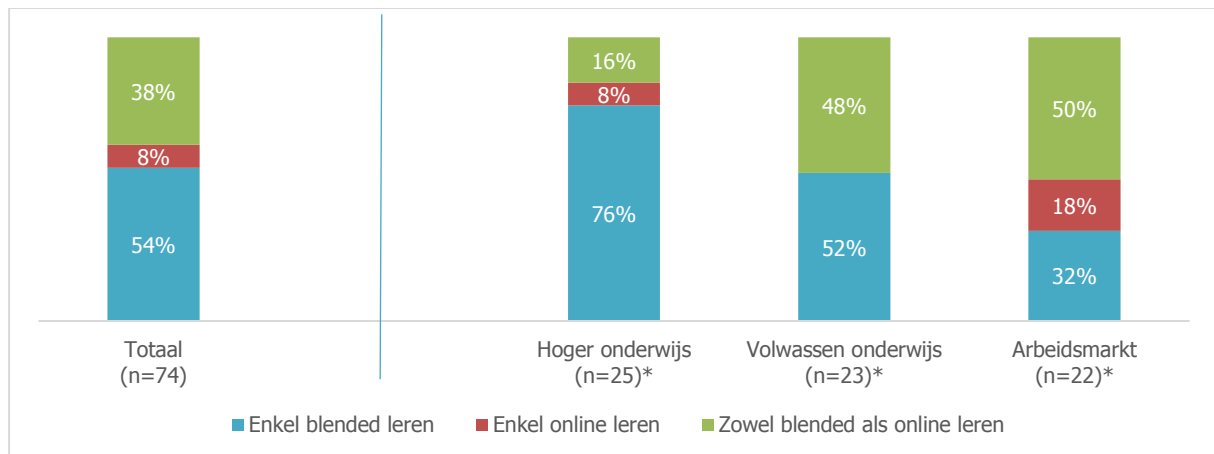
Algemeen stellen we vast dat het aanbod blended leren groter is dan het aanbod online leren. Figuur 6 toont dat 54% van de respondenten enkel blended leren aanbiedt, terwijl 8% enkel online leren aanbiedt. De overige 38% bieden beide vormen van e-leren aan. Deze laatste groep vulde de enquête in met enkel hun online opleidingen voor ogen, en wordt in de hierop volgende grafieken in dezelfde categorie ingedeeld als de 8% aanbieders die enkel online leren aanbieden. Hoewel het aantal respondenten beperkt is, lijken er verschillen tussen subgroepen te bestaan m.b.t. de opleidingen die via e-leren aangeboden worden:

- ▶ Vooral respondenten uit het hoger onderwijs bieden veel meer blended leren aan dan online leren.
- ▶ Het online aanbod is groter bij respondenten die actief zijn als opleidingsverstrekker op de arbeidsmarkt (buiten het formele onderwijs).

¹⁰ Voor de methodologische toelichting verwijzen we naar Hoofdstuk 2 van dit rapport.

¹¹ De kernbegrippen zijn toegelicht in Paragraaf 2.2.

Figuur 6: Aandeel online leren en blended leren bij onderwijs- en opleidingsverstrekkers die niet enkel face-to-face opleidingen aanbieden



Respondenten die zowel blended als online leren aanbieden, hebben vnl. vragen beantwoord over hun online aanbod

Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Verscheidende geïnterviewden gaven uitdrukkelijk aan dat ze de grootste meerwaarde hechten aan blended leren. Die voorkeur voor blended leren werd aan de hand van uiteenlopende argumenten toegelicht:

- ▶ Wanneer cursisten vóór het eerste contactmoment van een klassikale opleiding reeds e-leren volgen rond het thema van de opleiding, biedt dat een enorme meerwaarde voor de opleidingsverstrekker. Door inzicht te verwerven in de aanwezige kennis van de cursisten, kan de inhoud van de contactmomenten immers afgestemd worden op hun opleidingsnoden (in de zogenaamde 'flipped classroom' – aanpak).
- ▶ Een leerkracht kan via de lichaamstaal van een cursist inschatten of die de inhoud al dan niet heeft begrepen. Dat is niet mogelijk via online leren, hoewel men dat via ingebouwde interactie met de cursist tracht op te vangen.
- ▶ Aanbieders van praktijkgerichte opleidingen krijgen van cursisten de feedback dat de 'tips en tricks' van docenten één van de belangrijkste redenen zijn om naar de les te komen. Dat laat zich moeilijk vatten in een online opleiding.
- ▶ Door online (afstands)leren in te zetten voor theoretische modules, is er bij contactmomenten meer tijd om aan praktische toepassingen te besteden.

De geïnterviewde personen nuanceren de globale cijfers uit bovenstaande figuur door de grote verschillen die ze waarnemen tussen aanbieders. Onderlinge verschillen zijn enerzijds verborgen door de cijfers te aggregeren, maar ook omdat het de antwoorden van een relatief beperkte steekproef betreft. Er kan niet uit worden afgeleid hoe breed e-leren in Vlaanderen verspreid is. Toch leert de ervaring van de geconsulteerde experts dat de evolutie naar e-leren aan verschillende snelheden gebeurt, waardoor er wezenlijke verschillen bestaan tussen onderwijs- en opleidingsverstrekkers (en er zoals bij andere veranderingsprocessen voortrekkers en volgers zijn). Ook de aard van het aanbod speelt een rol; niet elke leerstof zou zich even goed laten vatten in een online opleiding. Dat zou bijvoorbeeld vlotter gaan voor 'feitelijke' vakgebieden zoals ICT of theoretische modules die juist of fout zijn, terwijl het moeilijker is voor complexe materie waar veel redenering en argumentering bij komt kijken¹².

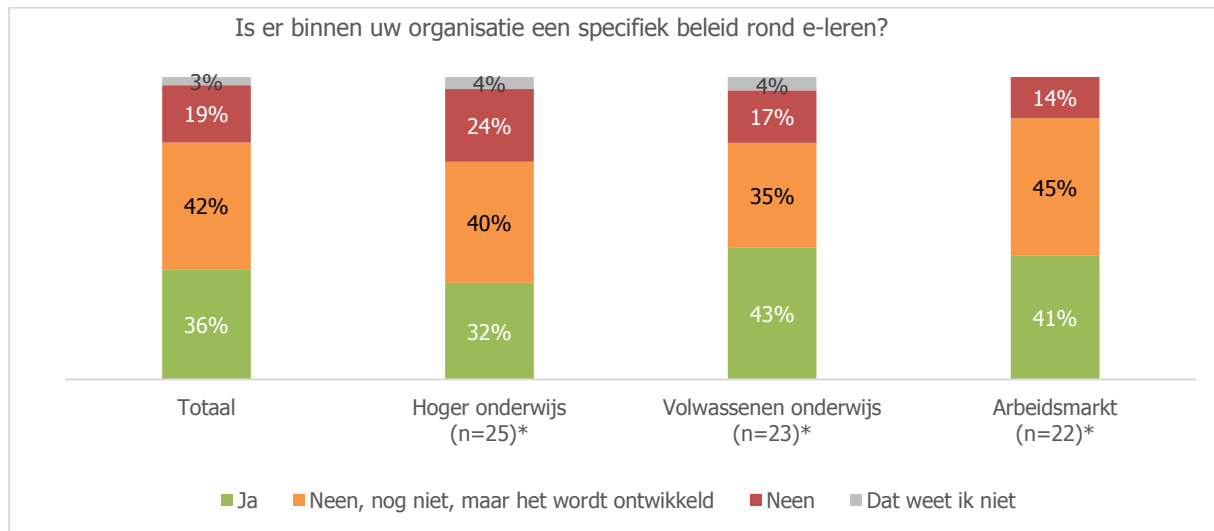
DE MEESTE RESPONDENTEN HEBBEN EEN BELEID ROND E-LEREN, OF ZIJN HET AAN HET ONTWIKKELEN

Een andere randvoorwaarde om een opleiding via e-leren aan te bieden, betreft de organisatiecultuur en de steun van het management. Om te kunnen inschatten binnen welke context de respondenten e-leren aanbieden, werd hen gevraagd of er binnen hun organisatie een specifiek beleid rond e-leren is. Uit de antwoorden blijkt dat de

¹² In onze steekproef worden vooral de volgende opleidingen via blended leren aangeboden: gezondheid en welzijn; ICT, computer, automatisering; taalopleidingen; wetgeving; persoonlijke ontwikkeling; kunst en menswetenschappen. De online opleidingen die respondenten aanbieden betreffen vooral ICT, computer, automatisering; administratie; managementvaardigheden; persoonlijke ontwikkeling; taalopleidingen; aan- en verkoop, marketing en externe communicatie.

meeste respondenten actief zijn in een organisatie waar al een specifiek beleid rond e-leren in voege is, of waar het op het moment van de bevraging ontwikkeld werd.

Figuur 7: Aan-/afwezigheid van een specifiek beleid rond e-leren

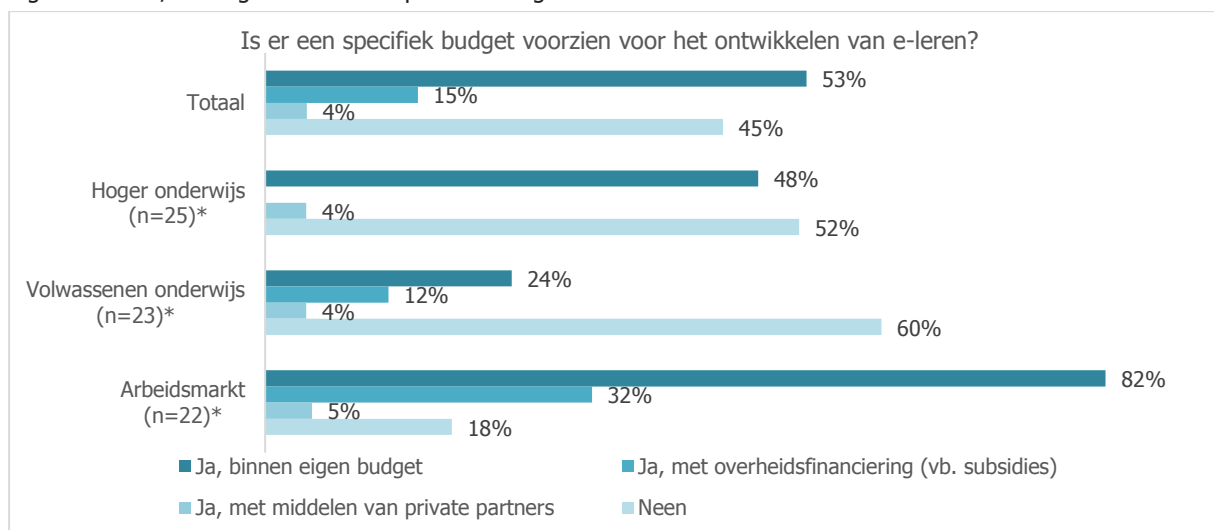


Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

E-LEREN WORDT MEESTAL MET EIGEN (INTERNE) MIDDELEN GEFINANCIERD

Aan de respondenten werd ook gevraagd of er binnen hun organisatie een specifiek budget voorzien is voor het ontwikkelen van e-leren. Zoals Figuur 8 laat zien, heeft 45% van de opleidingsverstrekkers geen specifiek budget voor e-leren (vnl. in het domein onderwijs¹³). Als er wel een specifiek budget is, gebeurt de financiering voornamelijk via eigen middelen. Het gebruik van overheids subsidies, zoals toegelicht in Hoofdstuk 1, is bijgevolg beperkt bij de bevroegde aanbieders van e-leren. Uit de open antwoorden in de enquête blijkt dat het niet evident is om de nodige middelen bij elkaar te krijgen om afstandsonderwijs verder uit te bouwen. Verschillende respondenten vragen meer middelen (of een aangepast financieringssysteem) om het aanbod e-leren over heel Vlaanderen te kunnen uitrollen (vb. via <https://www.cursus-online.be> zoals één van de respondenten suggereerde).

Figuur 8: Aan-/afwezigheid van een specifiek budget voor het ontwikkelen van e-leren



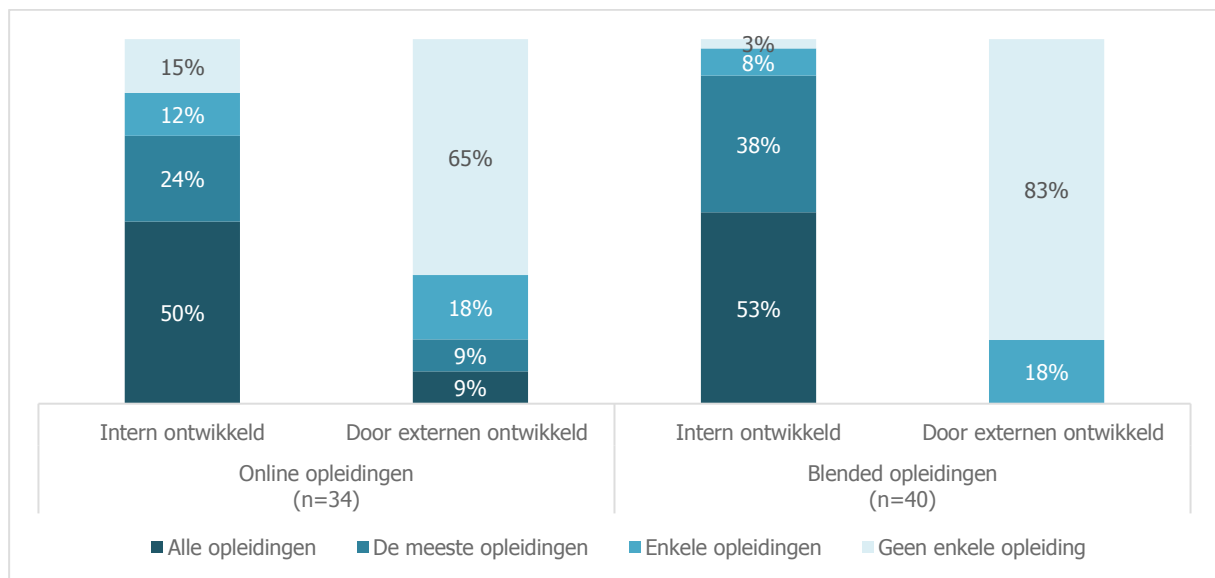
Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

¹³ Dit wordt ook verklaard door het feit dat onderwijsinstellingen voor het overgrote deel worden gefinancierd met personeel, en dus over weinig vrij te besteden werkingsmiddelen beschikken.

VOOR DE MEESTE OPLEIDINGEN WORDT HET LESMATERIAAL INTERN ONTWIKKELD

Het algemeen aanvoelen is dat veel onderwijs- en opleidingsverstrekkers parallel gelijkaardig materiaal aan het ontwikkelen zijn. De meeste respondenten geven aan dat lesmateriaal voor e-leren voor de meeste opleidingen intern wordt ontwikkeld. Figuur 9 toont dat dit nog meer gesignaleerd wordt vanuit blended leren dan vanuit online leren. Ook naar type onderwijsverstrekker tekent zich een patroon af: opleidingsverstrekkers uit de arbeidsmarkt maken meer gebruik van extern ontwikkeld lesmateriaal dan onderwijsinstellingen. Het externe leermateriaal wordt ontwikkeld door organisaties als The Learning Hub, U&I Learning, ...

Figuur 9: Gebruik van intern en extern lesmateriaal bij online en blended opleidingen



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Tijdens de interviews werd de discussie rond het gebruik van intern of extern leermateriaal open getrokken naar de uitwisselbaarheid van leermateriaal tussen aanbieders. Er is immers reeds heel wat materiaal beschikbaar, zij het zeer versnipperd. Bovendien werden een aantal praktische factoren aangehaald die de uitwisselbaarheid van gegevens in de weg kunnen staan:

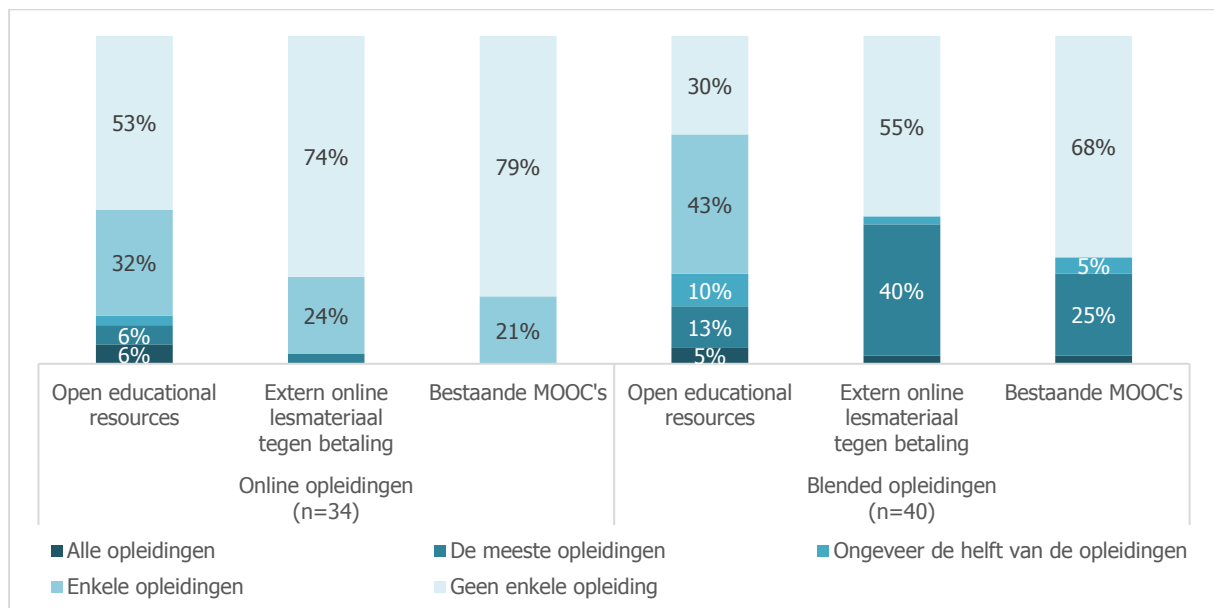
- ▶ Concurrentie tussen aanbieders;
- ▶ Het gebruik van verschillende standaarden of LMS;
- ▶ Onvoldoende hoge kwaliteit, die bovendien niet verifieerbaar is.

Toch wordt door de geïnterviewden algemeen erkend dat men zal moeten evolueren naar meer uitwisseling van al het ontwikkeld materiaal (via 'open educational resources'), door de grote efficiëntiewinsten die zo te realiseren zijn. Het komt erop aan dat de betrokken partijen, zowel uit de publieke als de private sector, tot een win-win komen. Ook vanuit het perspectief van de overheid dient te worden vermeden dat publieke middelen gespendeerd worden om meermaals gelijkaardig (of zelfs hetzelfde) materiaal te ontwikkelen. Om dat te vermijden, zou de overheid een faciliterende rol kunnen opnemen en net- en beleidsdomeinoverschrijdende uitwisseling van leermateriaal kunnen stimuleren. Er zou gestart kunnen worden vanuit Toll-net/KlasCement.

VOORAL BLENDED OPLEIDINGEN MAKEN GEBRUIK VAN 'OPEN EDUCATIONAL RESOURCES'

In de enquête werd ook gepeild naar de mate waarin de onderwijs- en opleidingsverstrekkers gebruik maken van ander extern aangemaakt online lesmateriaal dat gratis beschikbaar is ('open educational resources'). Uit de antwoorden blijkt dat dergelijk materiaal veel meer gebruikt wordt bij blended opleidingen dan bij online opleidingen. Voorbeelden die tijdens de interviews in deze context aangehaald werden, zijn bijvoorbeeld MOOC's of online instructievideo's. Een aantal geïnterviewden maakten daarbij wel de kanttekening dat MOOC's vaak enkel in het Engels beschikbaar zijn en meestal op universitair niveau ingericht zijn, waardoor ze niet voor elke doelgroep geschikt zijn. Tijdens de gesprekken werd herhaaldelijk vermeld dat het aanbod bruikbaar Nederlands materiaal vooralsnog beperkt is.

Figuur 10: Gebruik van extern aangemaakt online lesmateriaal dat gratis beschikbaar is ('open educational resources') bij online en blended opleidingen



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

4.2. Kwaliteit van het aanbod

In het vorige hoofdstuk werden diverse kwaliteitscriteria voor e-leren aangehaald als randvoorwaarden voor succes. Het ging dan specifiek om aspecten m.b.t. de geloofwaardigheid, transparantie, flexibiliteit, toegankelijkheid, interactie, personalisatie en productiviteit van de aangeboden opleidingen. Daarnaast werd ook gewezen op het belang van de identificatie van cursisten, evaluatie onder toezicht, het toekennen van certificaten/badges/credits, en het uitbouwen van partnerschappen/samenwerking met het oog op de erkenning van de via e-leren verworven competenties.

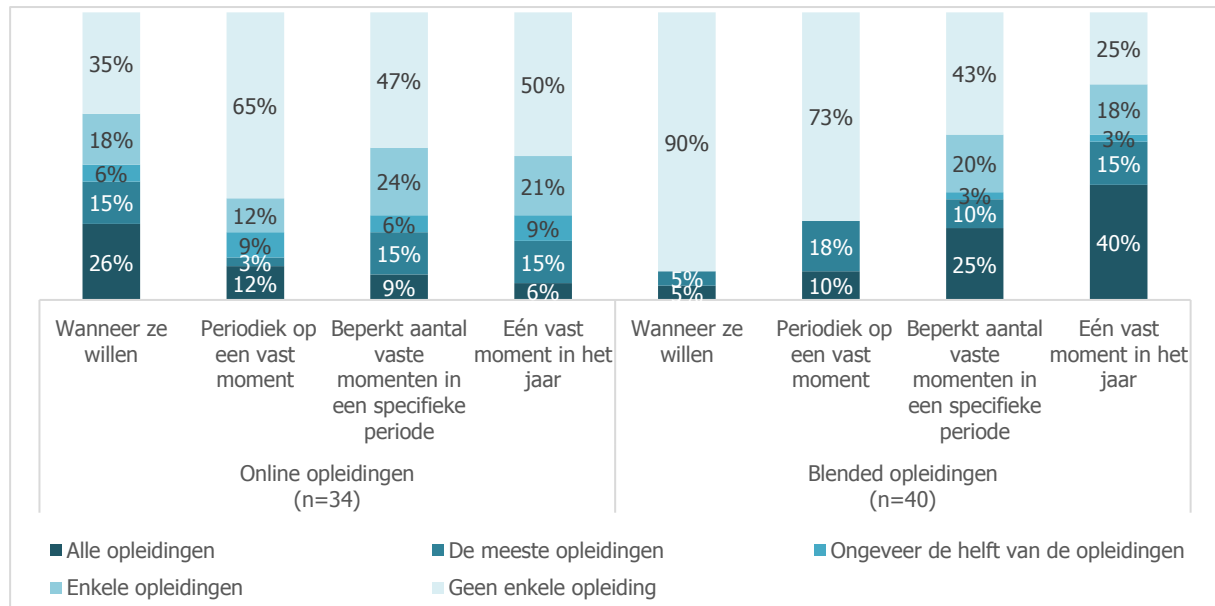
Deze paragraaf toont op welke van bovenstaande aspecten de bevroegde aanbieders sterk en minder sterk scoren.

4.2.1 Flexibiliteit in de tijd

Om de flexibiliteit binnen het aanbod e-leren te kunnen inschatten, werd in de enquête gefocust op de flexibiliteit qua tijd door na te gaan hoeveel vrijheid de cursisten hebben m.b.t. het startmoment van de opleiding. Figuur 11 toont dat die flexibiliteit aanzienlijk groter is bij online opleidingen dan bij blended opleidingen. Daar waar 90% van de respondenten die blended leren aanbieden, aangeeft dat geen enkele opleiding een vrij te kiezen startmoment heeft, is dat in het kader van online leren bij 35% van de respondenten het geval. Dit verschil tussen blended en online opleidingen is logisch aangezien blended opleidingen ook een klassikale component hebben en doorgaans de tijdsplanning van het academiejaar volgen.

Verdere analyses tonen bovendien dat online opleidingen die worden aangeboden door opleidingsverstrekkers die voornamelijk in de arbeidsmarkt actief zijn (buiten het formele onderwijs), vaker gekenmerkt zijn door een vrij te kiezen startmoment dan online opleidingen die aangeboden worden door onderwijsinstellingen. Ook deze vaststelling is weinig verrassend aangezien onderwijsinstellingen relatief minder online opleidingen aanbieden en vooral inzetten op blended leren.

Figuur 11: Flexibiliteit qua startmoment van online en blended opleidingen



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

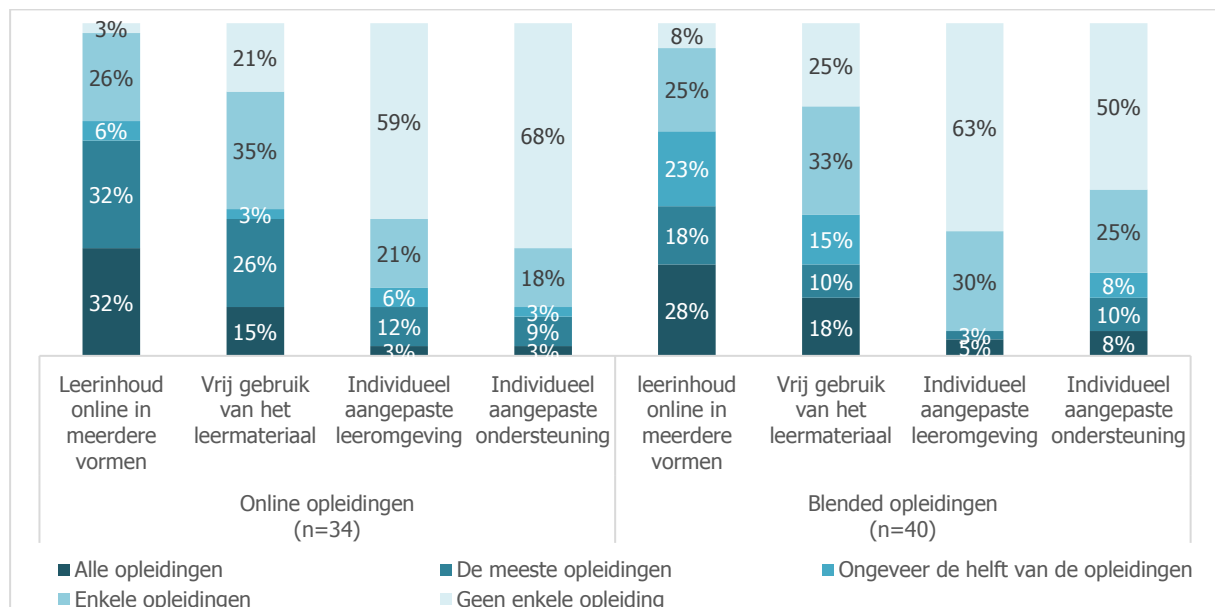
4.2.2 Personalisatie en maatwerk

E-leren belooft heel wat potentieel op het vlak van personalisatie en maatwerk: een individueel leertraject op basis van persoonlijke capaciteiten, noden, voorkeuren,... wordt in theorie mogelijk. Uit de enquêteresultaten blijkt echter dat deze mogelijkheden nog beperkt worden benut (Figuur 12).

Leerinhouden in meerdere vormen online aanbieden (vb. video en tekst) blijkt het meest ingeburgerd: de helft (voor blended opleidingen) tot 2/3 (voor online opleidingen) van de opleidingsverstrekkers doen dit in de meeste tot alle opleidingen.

Het echt creëren van een individueel aangepaste leeromgeving of het bieden van individueel aangepaste ondersteuning via technologie (vb. via artificiële intelligentie, oefeningen op niveau op basis van item response theorie,...) blijkt echter nog een zeldzaamheid. Het eerste zien we al iets meer bij online opleidingen, het tweede meer bij de blended opleidingen¹⁴. Uit de interviews met experts leerden we dat ook het vakgebied een rol speelt: voor leerinhouden die duidelijk juist of fout zijn (vb. informatica, wiskunde, boekhouden,...) is het gemakkelijker om met technologie dergelijke responsieve systemen te creëren.

Figuur 12: Ingebouwde personalisatie en maatwerk bij e-leren



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

4.2.3 Interactie

Uit Hoofdstuk 3 bleek reeds dat het creëren van interactie een belangrijke uitdaging is in het kader van e-leren, onder meer omdat studenten het sociaal contact binnen opleidingen bijzonder appreciëren. In het kader van e-leren onderscheiden we drie vormen van interactie, die in de enquête zowel bij aanbieders van online opleidingen als van blended opleidingen bevraagd werden:

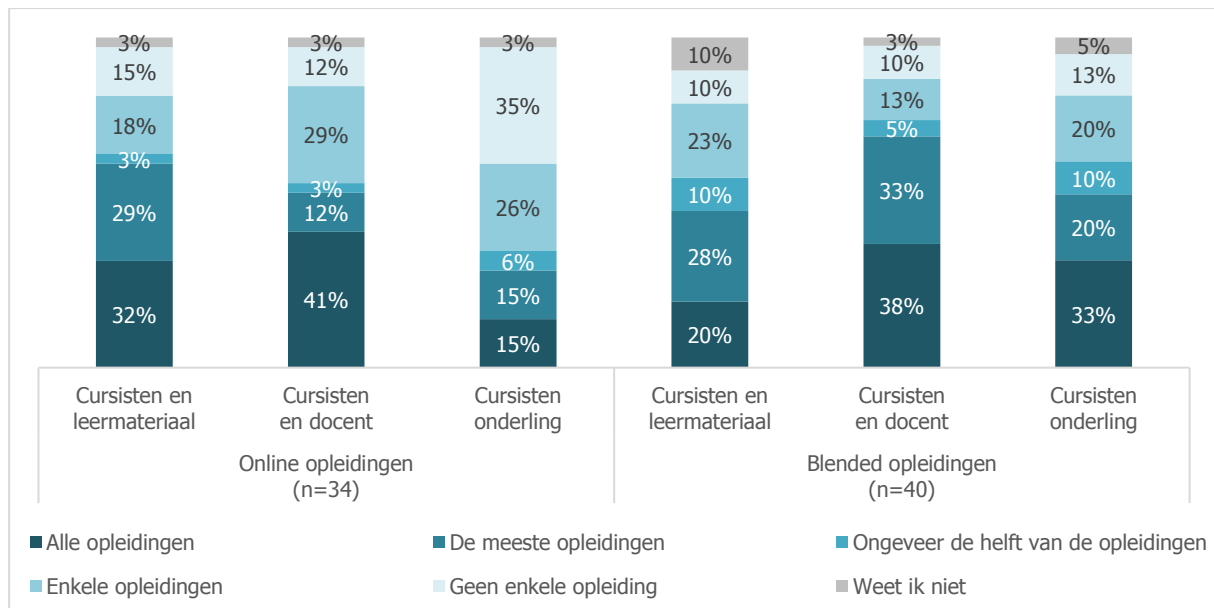
- ▶ Interactie tussen de cursist en het leermateriaal;
- ▶ Interactie tussen cursisten en hun docent;
- ▶ Interactie tussen cursisten onderling.

¹⁴ Hoewel we hier op basis van deze gegevens niet absoluut zeker zijn dat deze ondersteuning toch niet in het face-to-face gedeelte gebeurt, en de cijfers dus een vertekend beeld geven.

INTERACTIE TUSSEN CURSISTEN ONDERLING IS NOG NIET STANDAARD INGEBOUWD IN ONLINE OPLEIDINGEN

Figuur 13 toont dat de grootste verschillen tussen online en blended opleidingen zich voordoen m.b.t. de twee laatste aspecten, nl. interactie tussen cursisten en de docent, en interactie tussen cursisten onderling. Beide vormen lijken meer voor te komen bij blended opleidingen en zijn inherent is aan de face-to-face component die deel uitmaakt van blended leren. Vooral de interactie tussen cursisten onderling blijkt nog een pijnpunt bij online opleidingen, terwijl heel wat online opleidingen wel vormen van interactie bieden tussen cursisten en hun docent, en sterk inzetten op interactie tussen de cursist en de leeromgeving. Voor blended leeromgevingen is net de interactie tussen cursisten en hun docent sterk uitgebouwd (en persoonlijker door de face-to-face component van de opleiding), terwijl de helft van de aanbieders in de meeste opleidingen al interactie voorzien tussen cursisten onderling en tussen cursisten en het leermateriaal.

Figuur 13: Voorziene interactie bij e-leren



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

BLENDLED OPLEIDINGEN VOORZIEN MEER SYNCHRONE (LIVE) INTERACTIE TUSSEN CURSISTEN ONDERLING

In de enquête werd ook gepeild naar de aard van de interactie. Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van interactie:

- ▶ Asynchroon ('vertraagd, bv. via mail, discussieforum);
- ▶ Synchron ('live', bv. via chat, video).

Zowel bij online als bij blended opleidingen is er sprake van synchrone interactie tussen cursisten onderling en tussen cursisten en hun docent, al zijn er wel verschillen merkbaar qua intensiteit: 38% van de respondenten die online opleidingen aanbieden, geven aan dat de interactie tussen cursisten onderling synchroon gebeurt. Bij blended opleidingen is dat aandeel aanzienlijk hoger (i.e. 58% van de respondenten). Er zijn nauwelijks verschillen tussen beide vormen van e-leren m.b.t. de interactie tussen cursisten en hun docent: dat gebeurt bij de helft van de respondenten synchroon (48% bij online opleidingen; 46% bij blended opleidingen).

De interviews illustreerden hoe 'klassikale' interactie ook deel kan uitmaken van online opleidingen. Zo voorziet de Vlerick Business School in haar online MBA klassikale momenten (online) waarbij de cursisten – verspreid over de hele wereld – op hetzelfde moment een voormiddag voor de computer zitten en naast het leermateriaal (en de docent) ook de andere cursisten zien. Door het inbouwen van een chatfunctie, voting-systemen, een videozone, etc. ontstaat heel wat interactie tussen de cursisten onderling, maar ook tussen cursisten en de docent. Elke cursus binnen de online opleiding telt drie van dergelijke collectieve interactiemomenten, die telkens 3 uur in beslag nemen. De feedback van cursisten leert dat deze 'klassikale' momenten sterk geapprecieerd worden.

4.2.4 Evaluatie

Evaluatie onder toezicht is een ander aspect dat bijdraagt tot de kwaliteit van e-leren. Ondanks het afstandsaspect dient immers te worden verzekerd dat het effectief de cursist is die deelneemt aan de evaluatie, en dat de evaluatie op een correcte manier verloopt. Om te kunnen inschatten hoe de evaluatie van e-leren in Vlaanderen georganiseerd is, werd aan de respondenten gevraagd in welke mate hun opleidingen voorzien zijn van tussentijdse evaluatiemomenten en/of een eindevaluatie. Daarbij werd ook nagegaan op welke manier er geëvalueerd wordt.

IDENTITEIT VAN DE CURSIST WORDT STEEDS GECHECKT

Een voorwaarde om cursisten te kunnen evalueren, is het kennen van hun identiteit. Uit de enquête blijkt dat nagenoeg alle aanbieders van online en blended leren de identiteit van de cursisten kennen. Bij ruim 90% gebeurt de identificatie via het gebruik van een persoonlijke login. Andere manieren die vooralsnog beperkt worden ingezet om de identiteit van de cursisten te achterhalen, zijn onder meer het gebruik van e-ID of het laten doorsturen van materiaal via e-mail. De bevraagde onderwijs- en opleidingsverstrekkers maken nog geen gebruik van gezichtsherkenning of vingerafdrukken om de identiteit van de cursist te achterhalen.

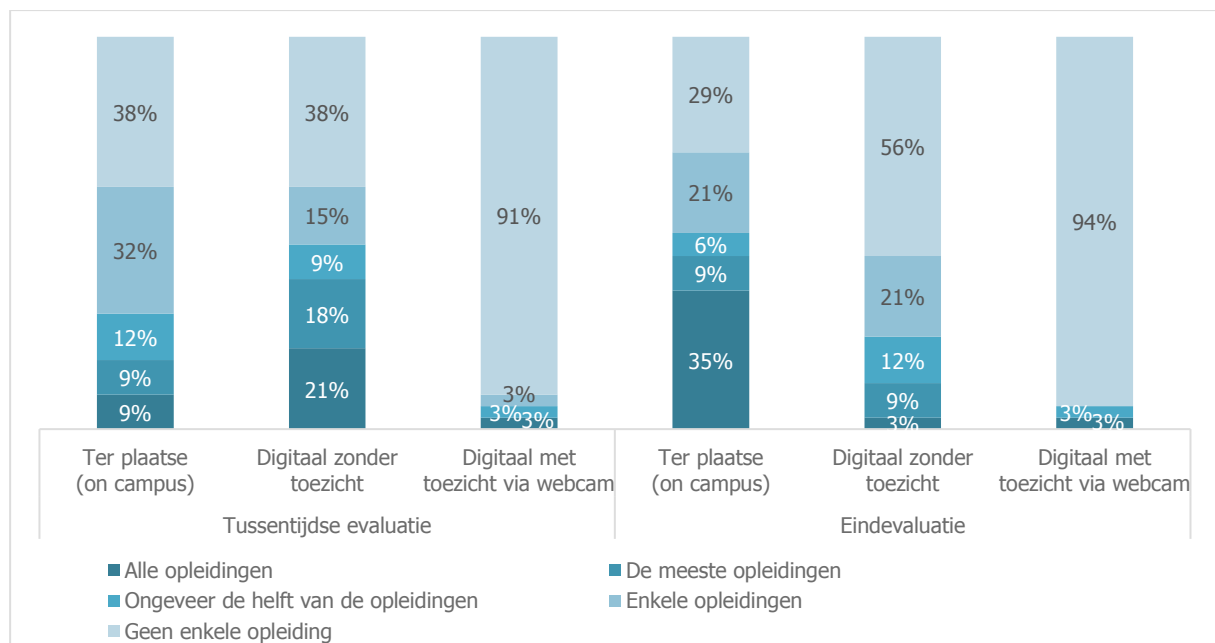
HEEL WAT ONLINE OPLEIDINGEN ORGANISEREN EINDEVALUATIES NIET ONLINE

De meeste aanbieders van online opleidingen evalueren hun cursisten tussentijds of aan het einde van de opleiding. Slechts een minderheid van de respondenten organiseert opleidingen zonder tussentijdse evaluatie of eindevaluatie:

- ▶ 7 aanbieders van online opleidingen (21% van de respondenten) voorzien in geen enkele online opleiding een vorm van tussentijdse evaluatie;
- ▶ 6 aanbieders van online opleidingen (18% van de respondenten) voorzien in geen enkele online opleiding een eindevaluatie.

De enquêteresultaten tonen verder dat tussentijdse evaluatie bij online opleidingen meestal (bij 14 van de 34 respondenten voor de meeste of alle opleidingen) digitaal gebeurt zonder toezicht. Een kleinere groep (3 van de 34 respondenten) laat tussentijdse evaluaties voor de meeste of alle opleidingen ter plaatse (on campus) doorgaan. Voor de eindevaluatie zien we het omgekeerde in Figuur 14: ondanks het online karakter van de opleiding, gebeuren eindevaluaties veruit het meeste 'on campus'. Evaluaties met toezicht via de webcam zijn vooralsnog een uitzondering bij de bevraagde aanbieders van e-leren.

Figuur 14: Types tussentijdse evaluatie en eindevaluatie bij online opleidingen (n=34)



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

TUSSENTIJDSE EVALUATIE GEBEURT VAAK DOOR DE COMPUTER, MAAR DE DOCENT STAAT IN VOOR DE EINDEVALUATIE

We krijgen een gelijkaardig beeld wanneer wordt nagegaan door wie de evaluatie gebeurt: de tussentijdse evaluatie gebeurt meestal automatisch (door de computer), terwijl de eindevaluatie voor de meeste opleidingen door de docent/coach gebeurt. De respons is als volgt verdeeld:

- ▶ 14 op 27 respondenten die de cursisten van hun online opleidingen tussentijds evalueren, zeggen dat dit voor de meeste opleidingen automatisch (via de computer) gebeurt. Bij 12 respondenten staat de docent/coach in voor de tussentijdse evaluatie. Slechts 3 aanbieders maken gebruik van zelfbeoordeling door de cursisten.
- ▶ De eindevaluatie van de online component in blended opleidingen gebeurt bij 16 van de 28 respondenten voor de meeste opleidingen door de docent/coach. Bij 9 respondenten gebeurt de eindevaluatie voor de meeste opleidingen automatisch (door de computer).
- ▶ Evaluatie door medecursisten ('peer assessment') wordt bij 1 respondent ingezet voor tussentijdse evaluatie. Het wordt veel minder gebruikt voor de eindbeoordeling: slechts 3 van de 28 respondenten die een eindevaluatie voorzien in hun online opleidingen, zet 'peer assessment' in, en dat slechts voor enkele opleidingen. Dat is niet noodzakelijk negatief, aangezien onderzoek erop wees dat 'peer review' cursisten kan afschrikken om een gestarte online opleiding ook volledig te doorlopen, bijvoorbeeld omdat ze het tijdsintensief en onaangenaam vinden (Onah et al., 2014). Anderzijds kan evaluatie door medecursisten meer en rijkere feedback opleveren dan een eenzijdige evaluatie door de docent. Het profiel van de medecursisten en de dynamiek in de groep zullen mee bepalen in welke mate de potentiële meerwaarde van peer assessment daadwerkelijk gerealiseerd zal worden.

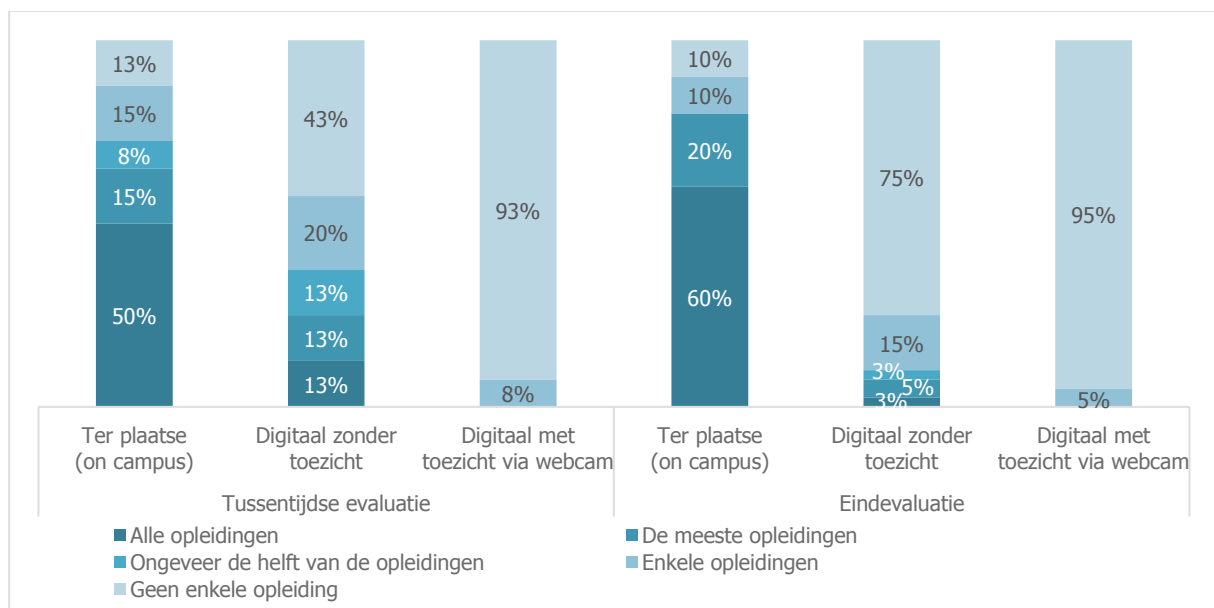
DE EVALUATIE VAN BLENDED OPLEIDINGEN GEBEURT MEESTAL 'ON CAMPUS'

Evalueren blijkt meer ingeburgerd te zijn voor de online component van blended leren:

- ▶ 4 aanbieders van blended opleidingen (10% van de respondenten) voorzien in geen enkele blended opleiding een vorm van tussentijdse evaluatie;
- ▶ 4 aanbieders van blended opleidingen (10% van de respondenten) voorzien in geen enkele blended opleiding een eindevaluatie.

De enquêteresultaten, weergegeven in Figuur 15, tonen dat zowel de tussentijdse evaluatie bij blended opleidingen als de eindevaluatie meestal ter plaatse (on campus) doorgaan. Verder stellen we vast dat tussentijdse evaluaties vaker digitaal gebeuren zonder toezicht dan eindevaluaties, hoewel slechts een beperkte groep respondenten aangeeft dat de evaluatie bij de meeste opleidingen op die manier gebeurt. Ook voor blended opleidingen zijn evaluaties met toezicht via de webcam zeer uitzonderlijk.

Figuur 15: Types tussentijdse evaluatie en evaluatie bij blended opleidingen (n=40)



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

BIJ BLENDED OPLEIDINGEN IS HET VOORAL DE DOCENT DIE INSTAAT VOOR DE EVALUATIE

De manier waarop de evaluatie gebeurt, sluit hierbij aan: het is voornamelijk de docent/coach die instaat voor de evaluatie, vooral bij de eindevaluatie. De respons is als volgt verdeeld:

- ▶ 31 op 36 respondenten stellen dat de tussentijdse evaluatie voor de meeste blended opleidingen via de docent/coach gebeurt. Bij 6 respondenten gebeurt de tussentijdse evaluatie digitaal (via de computer). Slechts 4 aanbieders maken gebruik van zelfbeoordeling door de cursisten.
- ▶ De eindevaluatie van de meeste blended opleidingen gebeurt bij 34 van de 36 respondenten door de docent/coach. Bij 4 respondenten gebeurt de evaluatie voor de meeste blended opleidingen via zelfbeoordeling door de cursisten, terwijl slechts 2 respondenten aangeven dat de eindevaluatie voor de meeste opleidingen automatisch (door de computer) gebeurt.
- ▶ Evaluatie door de medecursisten ('peer assessment') wordt ook bij blended opleidingen nauwelijks gebruikt als evaluatiemethode. Het wordt bij 1 respondent ingezet voor de tussentijdse evaluatie van de meeste blended opleidingen en bij 2 respondenten voor de eindevaluatie van de meeste blended opleidingen.

AANBIEDERS VAN BLENDED EN ONLINE LEREN EVALUEREN BEIDE VAAK OP DEZELFDE MANIER

Respondenten die zowel online als blended opleidingen aanbieden, hanteren meestal dezelfde evaluatiemethode voor beide types e-leren; bij 24 van de 34 respondenten die naast online opleidingen ook blended opleidingen aanbieden, verloopt de evaluatie hetzelfde¹⁵. Aan de tien respondenten die beide types van e-leren anders evalueren, werd gevraagd om kort te verduidelijken in welk opzicht de online component van blended leren verschilt van de volledig online opleidingen op vlak van de evaluatie. Zij wezen voornamelijk op de koppeling van de online component aan de face-to-face component van blended leren, waardoor evaluatie meestal klassikaal en door de docent gebeurt (i.t.t. de online opleidingen).

4.2.5 Erkenning van online leren

(Formeel) erkennen welke competenties cursisten verworven hebben via de gevolgde opleiding, kan ook in de context van e-leren helpen om impact te creëren op toekomstige opleidingsdeelname of de professionele loopbaan van cursisten. In de enquête werd aan de aanbieders van online opleidingen gevraagd om aan te duiden hoe het online leren erkend wordt. Slechts 3 van de 34 (8,8%) online opleidingsverstrekkers gaven aan dat ze voor geen enkele opleiding erkennen welke competenties de cursisten verwierven via e-leren. Bij de anderen is het uitreiken van deelnamebewijzen de meest gangbare manier om online leren te erkennen, zoals blijkt uit Figuur 16:

- ▶ 17 van de 34 respondenten reiken voor de meeste online opleidingen deelnamebewijzen uit. Een deelnamebewijs bevat geen resultaatsvermelding, maar wordt wel uitgereikt wanneer iemand (nagenoeg) de volledige opleiding online heeft doorlopen.
- ▶ 13 van de 34 respondenten bezorgen de cursisten na deelname aan de meeste opleidingen een erkend certificaat. Een erkend certificaat levert vrijstelling of wordt als (deel)bewijs van een kwalificatie beschouwd bij de opleidingsverstrekker die het certificaat uitgeeft: vb. Google certificate, erkende opleidingen (preventieadviseur, proefdierkunde, milieucoördinator, ...), ...
- ▶ 9 respondenten kennen voor de meeste opleidingen credits voor formele opleidingen toe. Uit de interviews bleek wel dat dit aantal de komende jaren zou toenemen wanneer instellingen uit het hoger onderwijs meer MOOC's zouden ontwikkelen waarmee men credits/studiepunten kan verdienen. Er zijn nog heel wat discussies over de studielast, de examinering, etc. wegens een gebrek aan ervaring, maar platformen als edX¹⁶ bieden ondersteuning via internationale conferenties en events gericht op expertiseuitwisseling.

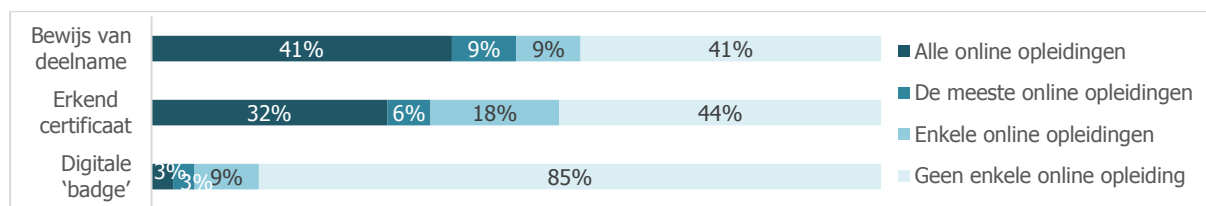
¹⁵ De 34 respondenten die zowel online als blended leren opleidingen aanbieden, beantwoordden de enquête voor hun online opleiding(en). Bij 24 van de 34 respondenten gelden de antwoorden voor de online opleidingen bijgevolg ook voor de online component van hun blended leren opleidingen.

¹⁶ EdX is een online leerplatform en MOOC-provider, opgericht in 2012 door de universiteit van Harvard en MIT, die wereldwijd cursussen aanbiedt. EdX telt meer dan 130 wereldwijde partners, waaronder toonaangevende universiteiten, non-profitorganisaties en andere onderwijs- en opleidingsverstrekkers. De KULeuven is een van de edX-partners. Meer info is beschikbaar via <https://www.edx.org/about-us>

- ▶ Slechts 2 respondenten reiken voor de meeste opleidingen 'digitale badges' uit. Open badges zijn verifieerbare, digitale onderscheidingen die worden toegekend aan personen voor het leren of beheersen van vaardigheden of kennis, of het succesvol uitvoeren van een specifieke taak of activiteit.

Opleidingsverstrekkers kunnen ook differentiëren qua vorm van erkenning. Zo bleek uit de interviews dat de VDAB een onderscheid maakt tussen gevolgde trajecten, waarvoor cursisten een deelnamebewijs ontvangen, en opleidingen waarvoor cursisten op het einde een gecertificeerde test afleggen. Voor de toekomst bekijkt men of het mogelijk is om deelname aan een online cursus automatisch in 'Mijn Loopbaan' te laten verschijnen, i.e. in de persoonlijke account van werkenden en werkzoekenden op vdab.be.

Figuur 16: Manier waarop het online leren erkend wordt



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Tot slot merken we op dat 4 aanbieders van online opleidingen (12% van de respondenten) voor al hun opleidingen specifieke samenwerkingsverbanden of partnerschappen afsloten met werkgevers of andere opleidingsverstrekkers, die de via online leren verworven competenties automatisch erkennen. Zij richten zich daarvoor vooral op sectoren en bedrijven. Dergelijke initiatieven zijn echter eerder uitzonderlijk; 2 op 3 respondenten zoekt immers geen samenwerking op voor om de verworven competenties automatisch te laten erkennen.

4.2.6 Kwaliteitsmanagement

In de enquête werd aan de respondenten gevraagd of er vormen van kwaliteitsbewaking ingebouwd zijn in het systeem van e-leren binnen hun organisatie. Figuur 17 toont dat 2 op 3 respondenten reeds een vorm van kwaliteitsbewaking voorzien in hun opleidingsaanbod e-leren. Dit gebeurt veruit het meeste door interne kwaliteitscriteria te hanteren. Slechts een minderheid van de respondenten zet in op peer reviews en kwaliteitslabels. Andere vormen van kwaliteitszorg die worden aangehaald, zijn onder meer het aanbod e-leren laten evalueren door experts, en studenten e-leren dezelfde examens laten afleggen als reguliere studenten. Hier wordt echter kritisch tegenaan gekeken door onderzoekers. Noesgaard & Ørngreen (2015) vragen zich bijvoorbeeld expliciet af of het aangewezen is om de effectiviteit van e-leren te bepalen op basis van hoe goed e-leren presteert in vergelijking met traditioneel face-to-face onderwijs met dezelfde inhoud. Zo gaat men er immers van uit dat het meest effectieve e-leren een online replicatie is van de klasomgeving, terwijl de beschikbare technologieën tot andere of betere resultaten kunnen leiden.

Tien (van de in totaal 74) respondenten lieten optekenen dat ze geen vorm van kwaliteitsbewaking inbouwen in e-leren en dat ook niet voorzien in de nabije toekomst. Bij 13 andere respondenten die nog geen kwaliteitszorg voor e-leren geïmplementeerd hebben, zijn er wel concrete plannen om erop in te zetten. Dat bleek bijvoorbeeld ook uit de interviews m.b.t. de kwaliteit van online opleidingen in het hoger onderwijs. Daar wordt bijvoorbeeld bekeken of het aangewezen is om een systeem in eigen regie te ontwikkelen dat in lijn is met de interne visie op onderwijs, of om gebruik te maken van externe audits die specifiek gericht zijn op online onderwijs (vb. e-xcellence van EADTU, i.e. de European Association of Distance Teaching Universities).

Figuur 17: Ingebouwde vormen van kwaliteitsbewaking in e-leren (n=74; meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

4.3. Participatie van cursisten aan e-leren

De verwachte meerwaarde en impact van e-leren werd uitgebreid besproken in Hoofdstuk 3 / van dit rapport. Deze paragraaf verduidelijkt eerst dat de bevraagde onderwijs- en opleidingsverstrekkers inderdaad vooral kiezen voor e-leren voor het bereiken van een bredere doelgroep. Daarna wordt ingegaan op die bereikte groep cursisten en het aandeel cursisten dat de opleiding volledig doorloopt.

E-LEREN ALS INSTRUMENT OM EEN ANDERE OF BREDERE DOELGROEP TE BEREIKEN

Eén van de troeven die aan e-leren gekoppeld worden, is de opleidingen toegankelijker te maken en zo de doelgroep voor het onderwijs- en opleidingsaanbod uit te breiden. Voordelen van e-leren zoals de grotere flexibiliteit en het gebruik van een andere didactiek zouden de drempel voor deelname aan opleiding verlagen en de groep (potentiële) cursisten vergroten. Dat blijkt ook uit de enquêteresultaten. Via een open vraag gaven de respondenten aan welke doelstellingen hun organisatie tracht te realiseren door in te zetten op e-leren. De meest aangehaalde antwoorden zijn de volgende:

- ▶ Andere of bredere doelgroep aanspreken door nieuwe, flexibele leervormen aan te bieden;
- ▶ De flexibiliteit voor de cursisten vergroten.

Andere doelstellingen betreffen het verhogen van de kwaliteit van het leerproces en van de zelfsturing door de cursisten. Ook het creëren van positieve leerervaringen en het verbeteren van digitale skills worden aangehaald als drijfveren om in te zetten op e-leren. Andere respondenten verwezen expliciet naar e-leren als instrument om toekomstgericht onderwijs aan te bieden, zoals uit onderstaande quotes blijkt (Figuur 18).

Figuur 18: Quotes van respondenten ter illustratie van de doelstellingen die hun organisatie via e-leren wil realiseren



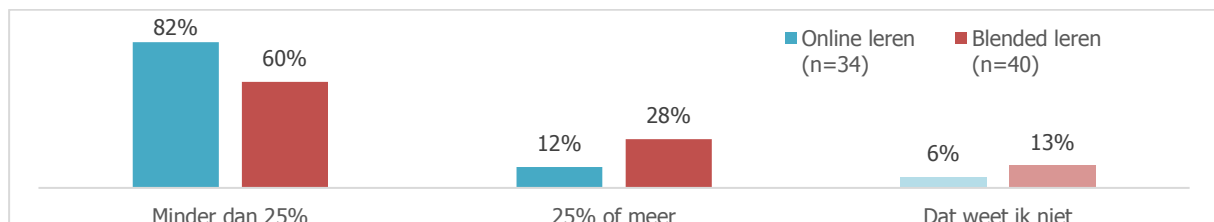
Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

E-LEREN BEREIKT EEN DIVERSE, MAAR NOG? BEPERKTE GROEP CURSISTEN

Ondanks de ambitie om een brede(re) doelgroep te bereiken, blijkt het aandeel cursisten dat deelneemt aan e-leren vooralsnog beperkt. Figuur 19 toont dat 4 op 5 respondenten die online opleidingen aanbieden, en 3 op 5 cursisten die blended opleidingen aanbieden, minder dan een kwart van hun cursisten bereiken wordt met dit aanbod e-leren. Deelname aan e-leren is m.a.w. nog geen algemeen gangbare praktijk bij de cursisten van de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Ze bereiken wel een diverse doelgroep via e-leren:

- ▶ Bij de meeste respondenten nemen werknemers deel aan het aanbod e-leren, terwijl ongeveer de helft van de respondenten werkzoekenden en werkstudenten bereikt. Minder dan drie op tien respondenten geven aan dat campusstudenten, gepensioneerden of internationale studenten binnen hun organisatie deelnemen aan e-leren.
- ▶ Zowel voor online opleidingen als voor blended opleidingen geven de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers aan dat (ongeveer) de helft van de cursisten in e-leren jonger dan 35 jaar is. Nog eens een derde van de cursisten is 35 tot 54 jaar oud.
- ▶ In termen van diplomaniveau tellen de bevroegde aanbieders van blended opleidingen relatief gezien meer hogeschoolen, wat weinig verrassend is aangezien het vooral hogescholen en universiteiten zijn die enkel blended opleidingen aanbieden¹⁷. Het laagste gemiddelde opleidingsniveau vinden we (net als de hoogste gemiddelde leeftijd) terug bij respondenten die actief zijn in het volwassenenonderwijs: zij zijn ook het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef (zie paragraaf 2.3).

Figuur 19: Aandeel cursisten in e-leren



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Het bereik van e-leren werd verder geduid tijdens de interviews. Zo telt de VDAB ongeveer 45.000 inschrijvingen voor het online opleidingsaanbod, waaronder 2/3 werkzoekenden en 1/3 werkenden. Die cursisten komen uit diverse leeftijdsgroepen, maar zijn allemaal 'digitaal vaardig'. Ze beschikken m.a.w. over de nodige digitale basiscompetenties om opleiding via e-leren te volgen. Tijdens meerdere interviews werd benadrukt dat niet elke cursist gebaat is bij e-leren. Enerzijds omdat vele cursisten face-to-face opleidingen verkiezen voor het sociaal contact. Anderzijds omdat e-leren meer discipline en ervaring vraagt. CVO's merken bijvoorbeeld dat ze een grotere online component kunnen inbouwen in blended opleidingen gericht op een 'avondpubliek', dat meer werkenden telt en personen met meer 'bagage' (i.e. maturiteit en discipline). Uit navraag bij cursisten besluiten CVO's bovendien dat een ouder doelpubliek minder interesse toont voor opleidingen met een grotere online component.

GROOT RISICO OP UITVAL (DROPOUT) BIJ E-LEREN

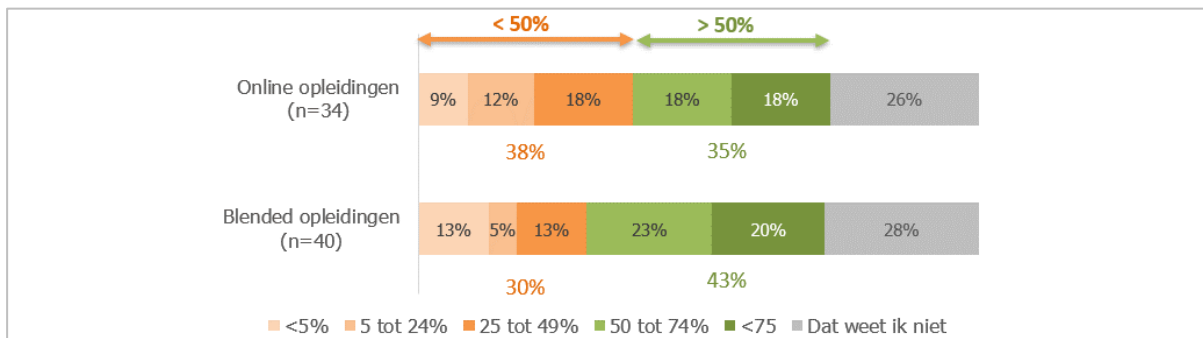
De flexibiliteit van e-leren gaat gepaard met een zekere vrijblijvendheid: een opleiding is immers even snel 'weggeklikt' als dat ze opgestart wordt. Bovendien vergt e-leren veel zelfdiscipline van cursisten om de opleiding te voltooien, zoals toegelicht werd in Hoofdstuk 3 /. Dergelijke factoren helpen te verklaren waarom e-leren doorgaans gekenmerkt wordt door hogere dropoutcijfers dan face-to-face opleidingen, waar minder studenten de opleiding vroegtijdig stopzetten (bv. door de grotere sociale controle).

In de enquête werd aan de respondenten gevraagd om in te schatten hoe groot het aandeel cursisten gemiddeld is dat hun online of blended opleidingen volledig doorloopt. De antwoorden zijn weergegeven in Figuur 20. Daaruit blijkt dat een groot aandeel cursisten een opleiding e-leren start, maar niet volledig doorloopt (zeker bij online opleidingen, waar de helft van de respondenten de kans op het voltooien van een opleiding lager dan 50% schat. Daarnaast is het opmerkelijk dat één op vier respondenten bij het invullen van de enquête niet wist hoe groot de

¹⁷ Hogescholen en universiteiten vormen samen 18 van de 40 respondenten die uitsluitend blended leren aanbieden.

uitval is bij e-leren. Door de talrijke mogelijkheden op het vlak van monitoring bij e-leren (zie ook paragraaf 4.4) is de kans echter reëel dat deze cijfers wel beschikbaar zijn, maar niet uit het hoofd gekend bij deze respondenten.

Figuur 20: Aandeel cursisten van de respondenten dat de opleiding volledig doorloopt



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

4.4. Opleidingsincentives voor deelname aan e-leren

Zoals aangegeven in het inleidende hoofdstuk van deze studie, verwachten de overheid en de sociale partners dat dit onderzoek input zal geven over hoe de voortgang en het resultaat van e-leren op een gepaste manier kunnen opgevolgd worden in de context van het verstrekken van opleidingsincentives. Aanwezigheid is bij e-leren immers niet relevant, en deelname aan de eindbeoordeling (het criterium in de nieuwe regelgeving) volstaat ook niet. De SERV wijst in deze context op het belang van een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit, met periodieke uitwisseling van informatie tussen docent en cursist en tussentijdse ijkpunten of evaluatie (output/opdrachten).

In de paragrafen 0, 4.2.3 en 0 beschreven we de uiteenlopende mate van personalisatie en interactiviteit in het huidige aanbod online en blended leren en de mate waarin en de manier waarop er (tussentijds) geëvalueerd wordt. In deze paragraaf delen we bijkomende belangrijke inzichten over de intensiteit van online leren en verduidelijken we hoe controle desgewenst perfect mogelijk is via het Learning Management Systeem (LMS).

LEREN ONLINE IS – INDIEN KWALITEITSVOL – VAAK INTENSER DAN KLASSIKAAL

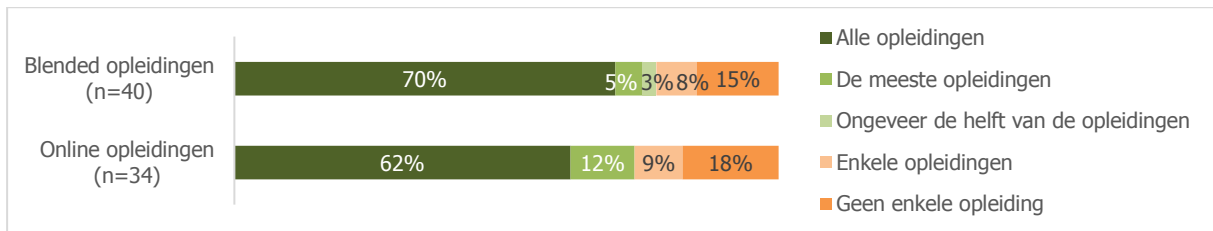
Geïnterviewde experts wezen erop dat online leren, als het kwaliteitsvol wordt opgezet, vaak intenser is dan klassikaal onderwijs (dat, inzien slecht opgezet, weinig ruimte biedt voor personalisatie en interactie, en veel ruimte laat voor wegdromen of e-mail checken...). Leren heeft immers niet zozeer met bestede tijd te maken, maar met het bereiken van leerdoelstellingen via een gericht cognitief proces. Online leren kan hiervoor krachtige tools bieden: live synchrone interactiemomenten geven bijvoorbeeld een vast ritme waarop de cursus moet gevolgd worden, ingebouwde testen bieden tussentijdse evaluatiemogelijkheden, 'gamification' zorgt voor extra motivatie, ... Dit stelt echter ook hoge eisen aan de docent: het ontwikkelen van 1 uur e-leren met deze kwaliteiten vraagt veel meer (team)werk dan het voorbereiden van 1 uur klassikale les (zie ook 3.3.2).

CONTROLE KAN VIA HET LEARNING MANAGEMENT SYSTEEM (LMS)

In het huidige systeem van opleidingsincentives is de opleidingsverstrekker verantwoordelijk voor de attestering van de aanwezigheid en de deelname aan de eindbeoordeling. De bevroagde experts gaven aan dat in het geval van e-leren de activiteit technisch perfect door de opleidingsverstrekker kan gemeten worden via het Learning Management Systeem. Via zogenaamde 'learning analytics' kan worden opgevolgd hoe lang iemand ingelogd is, wat het percentage actieve tijd is, wat de voortgang is doorheen de verschillende onderdelen, wat de graad van voltooiing is van de modules, ... De experts wijzen daarbij wel op het feit dat de keuze voor een bepaald LMS cruciaal is en weloverwogen moet gebeuren.

Om te bepalen hoeveel uren opleidingsverlof billijk zijn voor een bepaalde online opleiding kan vb. de geschatte doorlooptijd (bepaald door de opleidingsverstrekker op basis van bepaalde maatstaven zoals duur van audio, gemiddelde leessnelheid,...) of de gemiddelde doorlooptijd om te slagen (op basis van LMS gegevens) gehanteerd worden. Uit de enquête blijkt dat ongeveer ¾ van de bevroagde opleidingsverstrekkers beroep doen op een LMS voor de meeste tot al hun opleidingen (Figuur 21). Dit betekent echter ook dat dit bij ongeveer ¼ nog niet ingeburgerd is.

Figuur 21: Gebruik van Learning Management Systemen

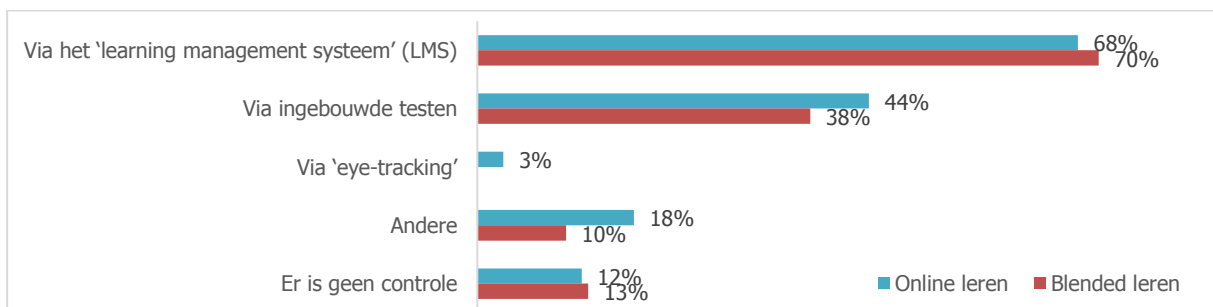


Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Voorbeelden van LMS bij online opleidingen zijn Smartschool, Totara, Moodle, Chamilo, ... en bij blended opleidingen Moodle, Canvas, Smartschool, Toledo, Blackboard, ... De cursisten moeten zich doorgaans identificeren via een persoonlijke login (soms via e-ID). Meer geavanceerde technieken zoals gezichtsherkenning of vingerafdruk worden niet gebruikt.

Het LMS blijkt in de praktijk het belangrijkste systeem voor de controle van de online activiteiten (Figuur 22). Ongeveer 70% gebruikt het hiervoor. Ingebouwde testen worden – hoewel belangrijk voor de intensiteit – veel minder gebruikt (ongeveer 40%). In iets meer dan 10% is er geen controle van de online activiteit. De andere mogelijkheden die in de enquête worden meegedeeld zijn: downloaden van materiaal, gemaakte oefeningen, opvolging door docenten, enkel op basis van leerresultaten, ...

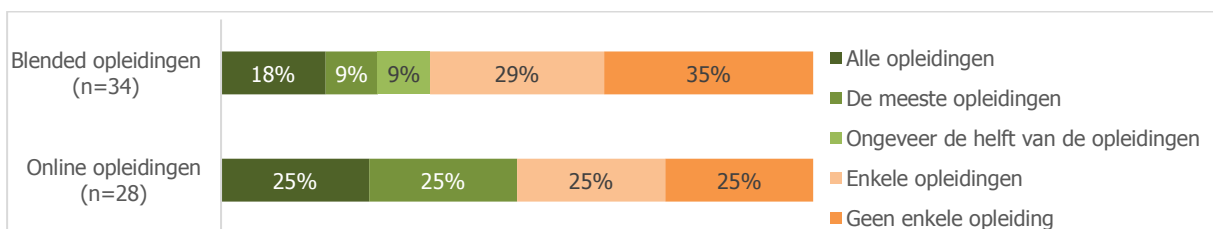
Figuur 22: Controle online activiteit



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Het gebruiken van gegevens uit het LMS voor 'learning analytic's is zeker nog geen standaardpraktijk bij aanbieders van e-leren (Figuur 23). Ongeveer de helft tot 2/3 past dit zelden of nooit toe. We zien wel dat het bij online opleidingen meer gebeurt. De 'learning analytics' worden zoals verwacht gebruikt voor het begeleiden en opvolgen van studenten, maar daarnaast ook voor het verbeteren van het aanbod en voor rapportering.

Figuur 23: Gebruik van gegevens uit het LMS voor Learning Analytics



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

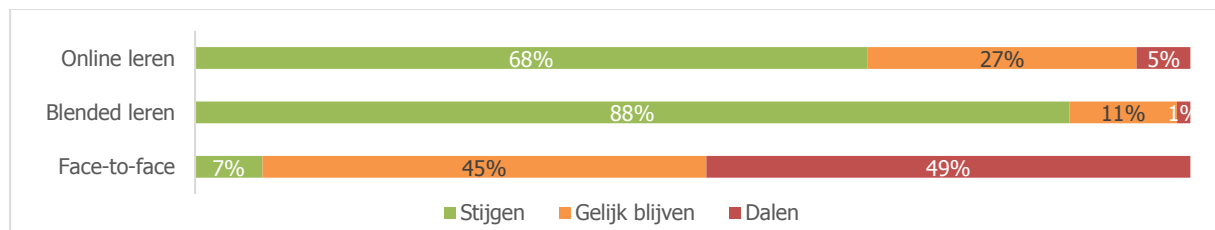
4.5. Toekomstprognose

Op basis van hun ervaring stelden verschillende geïnterviewden dat het aanbod e-leren de afgelopen jaren enorm snel geëvolueerd is en dat deze opwaartse trend zich de komende jaren verder zal doorzetten. Om dit aanvoelen te kunnen onderbouwen, werd bij de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers gepeild naar de verwachte evolutie van e-leren binnen hun organisatie. Uit de antwoorden blijkt dat negen op tien respondenten van plan zijn om het e-leren aanbod in de toekomst verder uit te bouwen. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers die niet van plan zijn om het bestaande aanbod uit te breiden, verklaren dit voornamelijk door een gebrek aan tijd/middelen, of door een gebrek aan schaal opdat de nodige investeringen verantwoordbaar zouden zijn.

AANDEEL E-LEREN ZAL VOLGENS RESPONDENTEN STIJGEN TEN KOSTE VAN HET AANDEEL FACE-TO-FACE OPLEIDINGEN

In de enquête werd nagegaan welke evolutie de respondenten verwachten voor het opleidingsaanbod in hun organisatie. Meer specifiek werd hen gevraagd hoe het aandeel van de verschillende opleidingsvormen binnen 5 jaar geëvolueerd zou zijn. Figuur 24 toont dat de respondenten het (bijna) unaniem eens zijn over het stabiele of dalende aandeel face-to-face opleidingen in het opleidingsaanbod dat hun organisaties binnen 5 jaar zullen aanbieden. Daartegenover staat dat 9 op 10 respondenten een groeiend aandeel blended opleidingen verwachten, terwijl 7 op 10 respondenten het aandeel online opleidingen ziet toenemen. Dit verwachte groeipatroon vinden we terug bij de diverse types onderwijs- en opleidingsverstrekkers (die binnen en buiten het formele onderwijssysteem actief zijn). Toch mogen we niet uit het oog verliezen dat onderstaande figuur de mening weergeeft van aanbieders die nu reeds opleidingen via e-leren inrichten. Zij zijn wellicht 'voortrekkers', waardoor de cijfers niet representatief zijn voor alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers in Vlaanderen.

Figuur 24: Verwachte evolutie binnen 5 jaar van het opleidingsaanbod in de organisaties van de respondenten (n=74)



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Toch blijft de vraag in welke mate het opleidingsaanbod volledig online zou kunnen aangeboden worden. Tijdens de interviews werd bijvoorbeeld opgemerkt dat de toekomst zal moeten uitwijzen of technologische systemen alle belangrijke aspecten van onderwijs/opleiding voldoende kunnen inbouwen (zoals bijvoorbeeld de verschillende vormen van interactie die werden besproken in paragraaf 4.2.3). Dit duidt ook de algemene verwachting dat vooral blended leren de komende jaren sterk zal toenemen.

ONLINE LEREN ZAL NIET VOOR ALLE DOELGROEPEN GESCHIKT ZIJN

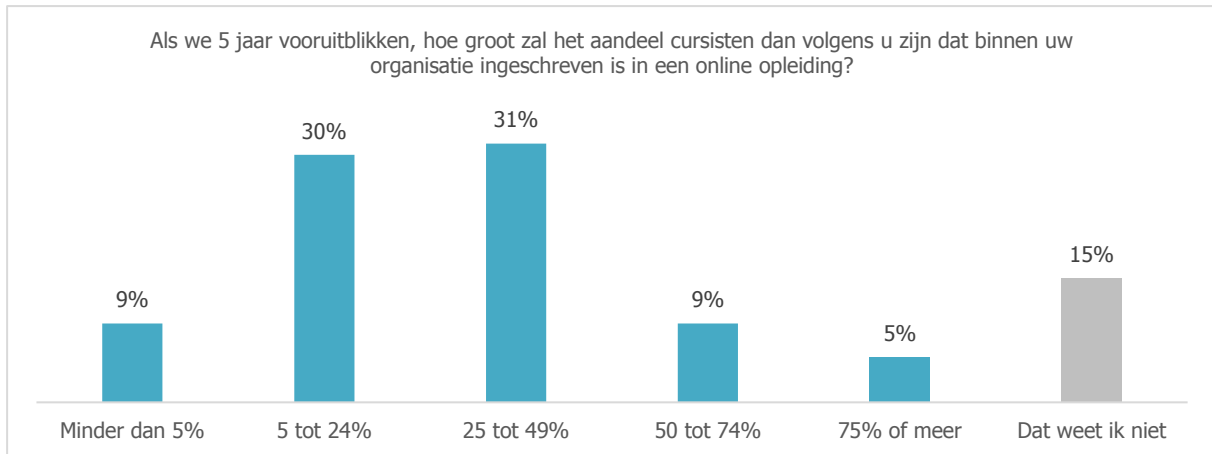
Verschillende geïnterviewde personen uitten ook de bedenking dat participatie aan online leren niet voor iedereen mogelijk is. Alleen al de vereiste zelfdiscipline (cf. paragraaf 0) zorgt ervoor dat slechts bepaalde groepen cursisten over de nodige competenties beschikken voor een succesvolle deelname aan online leren.

"E-leren wordt geen alles-oplossend verhaal, we gaan beide componenten nodig hebben."

- Quote uit de interviews -

Aansluitend bij deze bekommernis, toont Figuur 25 dat ook binnen 5 jaar slechts een beperkte groep cursisten verwacht wordt deel te nemen aan online leren. 7 op 10 respondenten verwacht dat minder dan de helft van de respondenten binnen hun organisatie zal ingeschreven zijn in een online opleiding. Anderzijds verwacht één op zes respondenten dat minstens de helft van de cursisten een online opleiding zal volgen. Het zal er bijgevolg op aankomen om voor elke doelgroep passende opleidingsincentives te voorzien, die ook afgestemd zijn op groeiende participatie aan online en blended leren (zie ook paragraaf 4.4).

Figuur 25: Verwachte evolutie binnen 5 jaar van het aandeel cursisten in een online opleiding



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

GROOTSTE UITDAGINGEN BETREFFEN PROFIEL VAN CURSISTEN EN ENGAGEMENT VAN DOCENTEN

Hoewel Vlaamse onderwijs- en opleidingsverstrekkers algemeen een groeiend aanbod e-leren verwachten in hun organisatie, zien ze ook heel wat uitdagingen op het vlak van e-leren. Via een open vraag in de enquête werd nagegaan wat naar hun aanvoelen de grootste uitdagingen op het vlak van e-leren zijn. De citaten in Figuur 23 illustreren de aangehaalde uitdagingen.

De meest aangehaalde uitdagingen sluiten aan bij de randvoorwaarden voor succes die in paragraaf 3.3 beschreven zijn. Ze hebben betrekking op de cursisten, de docenten en de beschikbare middelen om e-leren te ontwikkelen:

- ▶ Motivatie en digitale vaardigheden van cursisten – Een eerste drempel voor deelname aan online opleidingen bestaat uit de nood aan een basisniveau digitale vaardigheden. Daarnaast moeten cursisten ook over de nodige discipline beschikken om voldoende tijd aan e-leren te besteden en hun leertraject in eigen handen te nemen. Dat verhoogt de nood aan begeleiding, in het bijzonder voor zwakkere profielen en personen die een negatieve schoolloopbaan achter de rug hebben. Ook tijdens de interviews werd meermaals aangehaald dat niet alle studenten klaar zijn of bereid zijn om een online opleiding te volgen. Bij vele cursisten zou bijvoorbeeld de perceptie leven dat online opleiding 'cheap' en 'fast' is.
- ▶ Motivatie en online didactische vaardigheden van docenten – De docenten zijn sleutelactoren om e-leren binnen een organisatie te ontwikkelen en cursisten te begeleiden bij het doorlopen van een online opleiding. Verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers ervaren echter dat zij niet altijd klaar en/of bereid zijn om in te zetten op e-leren. In de enquête wezen respondenten op de nood aan een 'mindswitch' en aan professionalisering van docenten. Dit kwam ook tijdens de interviews ter sprake. Zo werd bijvoorbeeld aangegeven dat leerkrachten pedagogisch-didactisch aangestuurd moeten worden om digitale leerpaden inhoudelijk uit te werken. Ook tijdens de workshop kwam dit aan bod en werd aangehaald dat het al zou moeten starten tijdens de lerarenopleiding.
- ▶ Tijd en budget – De geïnterviewde experts en bevroegde respondenten zijn het erover eens dat de ontwikkeling en het up-to-date houden van digitaal leermateriaal een hoge kost heeft als men een kwaliteitsvol opleidingsaanbod wil garanderen. Voor de geconsulteerde onderwijs- en opleidingsverstrekkers is het daarom geen verhaal van kostenbesparing. Naast het ontwikkelen en updaten van materiaal, vraagt ook de begeleiding van cursisten heel wat tijd en middelen. Binnen de online MBA van Vlerick vergt een groep van 25 deelnemers bijvoorbeeld 80 uur begeleiding per cursus van 7 modules. Binnen de VDAB wordt zelfs een afzonderlijk team van online coaches ingezet voor de begeleiding van de cursisten die een online opleiding volgen. Dit zijn ervaren lesgevers, die feedback geven op gemaakte oefeningen, vorderingen van cursisten opvolgen en eventuele vragen beantwoorden.

Figuur 26: Quotes van respondenten ter illustratie van de grootste uitdagingen op het vlak van e-leren



Bron: IDEA Consult o.b.v. een online enquête bij 74 aanbieders van e-leren in Vlaanderen

Andere uitdagingen die door de respondenten aangehaald werden, betreffen het technisch aspect van e-leren, de nood aan kwaliteitszorg en de context waarin onderwijs- en opleidingsverstrekkers actief zijn:

- ▶ Technisch aspect van de ontwikkeling van leermaterialen – Ontwikkelaars van e-leren moeten naast inhoudelijk en pedagogisch-didactisch, ook voldoende technisch onderlegd zijn om de beschikbare technologieën te gebruiken voor de ontwikkeling van digitaal leermateriaal. De nodige competenties worden vaak samengebracht binnen een team voor de ontwikkeling van leermaterialen. De nood aan technische competenties zal vermoedelijk enkel toenemen wanneer bijvoorbeeld (meer) artificiële intelligentie (AI) zal ingezet worden bij e-leren. In de toekomst zullen robots wellicht via AI als 'tutor' kunnen optreden en cursisten feedback bezorgen; binnen MIT wordt er nu al mee geëxperimenteerd.
- ▶ Kwaliteitszorg voor online opleidingen – Veel aanbieders van e-leren benadrukken het belang van kwaliteitsmanagement. In paragraaf 4.2.6 werd al aangegeven dat vijf op zes respondenten een systeem voor kwaliteitsbewaking hebben of concrete plannen hebben om het te ontwikkelen. Ook vanuit de vraagzijde (de cursisten) is er vraag naar kwaliteitszorg. Door de veelheid aan online leermateriaal, is het immers moeilijk in te schatten wie het ontwikkeld heeft en op welke manier. Het wordt een uitdaging om kwalitatief hoogstaande opleidingen zichtbaar te maken.
- ▶ Visie van de instelling en van de overheid – Niet alleen binnen de organisatie, maar ook op Vlaams niveau is er nood aan een specifiek beleid en een duidelijke visie rond e-leren, zo blijkt uit de enquêteresultaten en uit de interviews. Tijdens de interviews werd bijvoorbeeld het belang benadrukt van de context waarbinnen onderwijs- en opleidingsverstrekkers hun aanbod e-leren ontwikkelen. Op Vlaams niveau wijzen meerdere geïnterviewde experts op het gebrek aan een centraal orgaan (zoals SURF in Nederland, cf. infra) dat onder meer samenwerking stimuleert en een gezamenlijke strategie rond e-leren uittekent vanuit een duidelijke visie. Door een gebrek aan onderlinge afstemming gebeurt er nog te veel dubbel werk binnen verschillende organisaties. Bovendien werd tijdens een interview opgemerkt dat digitaal leren een manier kan zijn om de participatiegraad m.b.t. levenslang leren te verhogen, maar enkel indien er een leercultuur komt en indien de overheid Vlamingen sensibiliseert over het belang van opleiding en de mogelijkheden van e-leren. De deelnemers aan de workshop waren dezelfde mening toegedaan.



5 / Lessen uit het buitenland

Dit hoofdstuk rapporteert over ons internationaal vergelijkend onderzoek naar landen die volgens eerder Europees onderzoek¹⁸ al verder staan op het vlak van e-leren, met name Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Het start met een systematische samenvatting van de landenstudies. Vervolgens concluderen we welke lessen eruit getrokken kunnen worden voor de beleidsmatige aansturing van het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen in Vlaanderen.

¹⁸ European Commission (2013). *Adult Learners in Digital Learning Environments (EAC-2013-0563). Final Report*



5.1. Samenvatting landenstudies

In deze paragraaf vatten we elk van de landenstudies op een systematische manier samen. Voorafgaand geven we telkens aan welke interessante inzichten voor het Vlaamse beleid de landenstudie oplevert.

5.1.1 Nederland

Tabel 4 vat de landenstudie over Nederland samen. Het bestuderen van het beleid en de maatregelen in Nederland leverde volgende interessante inzichten op:

- ▶ Het valt op dat **e-leren** er vooral gezien wordt als instrument voor **flexibilisering van het hoger onderwijs**, met als duidelijk doel het vergroten van het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking;
- ▶ **Experimenten**, gekoppeld aan systematische evaluatie, kunnen een interessant instrument zijn om, vooraleer over te gaan tot structurele verankering, na te gaan of bepaalde veranderingen in wet- en regelgeving het gewenste effect opleveren (zie de experimenten leeruitkomsten en vraagfinanciering);
- ▶ Een evolutie **van sturing op input- en procesfactoren naar sturing op leeruitkomsten en eindniveau** is belangrijk als randvoorwaarde om via online onderwijs echt te kunnen komen tot een wezenlijk andere, flexibelere aanpak;
- ▶ Online leren wordt beschouwd als slechts een van de mogelijke gedifferentieerde leerwegen voor volwassenen, naast of bij voorkeur **samen met werkend/duaal leren**;
- ▶ **Werkende studenten (én hun werkgevers)** worden steeds belangrijker als **klanten** van hoger onderwijsinstellingen;
- ▶ De evaluatie van de stimuleringsregeling wijst op belangrijke **randvoorwaarden** die we ook al in de literatuur aantreffen (zie hoofdstuk 3 /), o.a.: organiseren van nieuwe vormen van onderwijs kost veel tijd, voor open onderwijsmateriaal is er nood aan een platform en kwaliteitskeurmerk, enzovoort.
- ▶ Een **ondersteunende organisatie** zoals SURF (waar ook Vlaamse hoger onderwijsinstellingen beroep op doen) is een belangrijke katalysator voor onderwijsinnovatie.

Tabel 4: Samenvatting landenstudie Nederland

Visie en beleid	
Levenslang leren	Hoog op agenda rijksoverheid Motivatie: <ul style="list-style-type: none">- Inzetbaarheid volwassenen op snel veranderende arbeidsmarkt- Zorgen dat alle burgers meekunnen in steeds complexere maatschappij Centraal aandachtspunt in huidige beleid: flexibilisering hoger onderwijs
E-leren voor volwassenen	Open universiteit sinds 1984 E-leren als instrument voor flexibilisering van het hoger onderwijs: online onderwijs vergroot de mogelijkheden om tijd- en plaatsonafhankelijk te leren

Doelstellingen en doelgroepen	Hogere participatie van (werkende) volwassenen aan het (deeltijds en duaal) hoger onderwijs Vergroting van het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking, aansluitend op de vraag van de arbeidsmarkt
Implementatie	
Maatregelen om e-leren te stimuleren	<p>Stimuleringsregeling open en online hoger onderwijs: jaarlijkse oproep, sinds 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Online onderwijs <ul style="list-style-type: none"> o Doel: onderwijs uitbreiden/herontwerpen a.h.v. online onderwijsvormen o Thema per oproep, vb. 'online begeleiden van studenten' in 2019 o Jaarlijks 11 à 12 projecten, max. € 100.000/project + minimaal zelfde bedrag eigen middelen - Open onderwijs <ul style="list-style-type: none"> o Doel: experimenteren met hergebruik bestaande en open leermaterialen binnen community's van vakdocenten o Max. € 175.000/project + minimaal zelfde bedrag eigen middelen <p>Subsidieregeling flexibel hoger onderwijs voor volwassenen: experimenten om opleidingen beter te laten aansluiten bij de behoeften van de deeltijdstudent – doel: na evaluatie structurele verankering in wet- en regelgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiment leeruitkomsten: van 2016 t/m 2021 <ul style="list-style-type: none"> o Van sturing op input- en procesfactoren naar sturing op leeruitkomsten en eindniveau o School maakt met student afspraken over leeruitkomsten, die via gedifferentieerde leerwegen kunnen bereikt worden: deelname aan de lessen, zelfstudie/online, op de werkplek, manier van evalueren, ... Dit wordt vastgelegd in een onderwijsovereenkomst. Leidt tot wezenlijk andere aanpak voor instellingen, volwassen (werkende) studenten en werkgevers. o Max. € 2 miljoen/instelling + minimaal zelfde bedrag cofinanciering - Experiment vraagfinanciering: van 2016 t/m 2021 <ul style="list-style-type: none"> o Financiering via vouchers voor de studenten o Stimuleert instellingen om zich meer te richten naar de vraag van de klant (student of werkgever van de student), en dus meer online aan te bieden als de vraag groot is o Doelgroep: deeltijdstudenten in opleidingen van het hoger beroepsonderwijs in de knelpuntsectoren techniek en ICT, welzijn en zorg o Ook werkgevers investeren in de deelname van de medewerkers aan de opleidingen
Ondersteunende organisaties	SURF: ICT-samenwerkingsorganisatie van de Nederlandse HO-instellingen Ondersteunt instellingen bij onderwijsinnovatie met ICT, blended en online leren, learning analytics, enz. www.surf.nl
Evaluatie: ja/nee	Ja



Resultaten	<p>Geleerde lessen uit de stimuleringsregeling open en online hoger onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belang van inbedding en draagvlak in organisatie - Organiseren van nieuwe vormen van onderwijs kost veel tijd - Begeleiding bij online onderwijs is noodzakelijk (vb. combinatie MOOC's – F2F, forumdiscussies tussen studenten,...) - Technische keuzes hebben verstrekkende gevolgen - Open onderwijsmateriaal moet gepromoot worden, o.a. platform met overzicht, kwaliteitskeurmerk, ... - Belang van docentprofessionalisering: ICT-vaardigheden en kennis over online onderwijsvormen <p>HO-instellingen bieden steeds meer online onderwijs aan voor werkende professionals, mede ten gevolge van de experimenten flexibilisering en vraagfinanciering.</p>
Evolutie en prognose	<p>Het reeds ruime aanbod online (hoger) onderwijs (MOOC's, Open Universiteit, private aanbieders) neemt nog verder toe.</p> <p>Trendrapport SURF:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kenniseconomie zal ertoe leiden dat banen in het middensegment zullen verdwijnen en behoefte aan hoger opgeleiden zal groeien - Onderwijs op maat nodig om behoefte in te vullen - Technologische trends die bijdragen aan didactische verrijking, flexibiliteit, en adaptief leren, maken dit steeds meer mogelijk



5.1.2 Zweden

Tabel 5 vat de landenstudie over Zweden samen. Het bestuderen van het beleid en de maatregelen in Zweden leverde volgende interessante inzichten op:

- ▶ Zweden kent **sterke basisrechten voor lerende volwassenen** (qua tijd, financiën,...);
- ▶ Daarnaast zijn er met de leercentra in de gemeenten ook overal leermogelijkheden in de **nabijheid**. Dit biedt vooral mogelijkheden voor blended opleidingen;
- ▶ In de vroege jaren 2000 is er een nationale strategie voor **e-leren** geweest, maar vandaag zit e-leren **ingebed in de bredere discussie over levenslang leren en digitalisering**. Men ziet een evolutie richting blended leren, eerder dan louter online;
- ▶ **Voortgezette beroepsopleidingen** (CVET) in het **hoger onderwijs** zijn in Zweden een belangrijk nieuw thema, duidelijk inspeland op een vraag van de arbeidsmarkt;
- ▶ Ook in Zweden blijven enkele fundamentele **vragen over ieders (financiële) verantwoordelijkheid** (van het individu, de overheid en de sociale partners) in het kader van een samenhangende strategie voor levenslang leren, nog onbeantwoord.

Tabel 5: Samenvatting landenstudie Zweden

Visie en beleid	
Levenslang leren	<p>Behoort tot de kern van het Zweedse onderwijssysteem: <i>'de Zweedse school moet ..., en een levenslang verlangen om te leren aanmoedigen'</i> (Swedish Education Act)</p> <p>Basisrechten voor lerende volwassenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onbetaald verlof om te studeren (in overleg met de werkgever) - vrije keuze studierichting - tweedekansonderwijs equivalent aan leerplichtonderwijs (via de gemeenten) - studiebeurzen - gratis universiteit <p>Gemeentelijke leercentra voor volwassenen sinds de jaren '50:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bieden de mogelijkheid aan mensen in afstandsonderwijs/e-leren om deel te nemen aan examens, seminars en presentaties - bestaan op verschillende onderwijsniveaus. <p>Nationale strategie voor levenslang leren (2007):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belang van een goed ontwikkelde infrastructuur, met begeleiding, validering en studie-ondersteuning, en een flexibel aanbod aangepast aan verschillende levenssituaties. - 2015: hervorming om de organisatie van het aanbod beter aan te passen aan de noden van werkende volwassenen. <p>Nieuw kader voor inschrijven aan de universiteit (2018): nationale kwalificatietest om werkervaring in rekening te brengen voor bepaalde programma's.</p>

E-leren voor volwassenen	<p>In de vroege jaren 2000 heeft Zweden al sterk geïnvesteerd in afstandsonderwijs, met een nationale strategie voor e-leren in 2001.</p> <p>Vandaag is er geen specifieke visie meer op e-leren voor volwassenen: het zit ingebed in de bredere discussie over levenslang leren en digitalisering.</p> <p>Digitaliseringsstrategie (2017) met e-leren als belangrijke pijler voor levenslange ontwikkeling van vaardigheden.</p>
Doelstellingen en doelgroepen	<p>Aanpassingsvermogen en competitiviteit van Zweden als leidende kenniseconomie, met optimaal gebruik van de opportuniteiten van digitalisering.</p> <p>Focus op continuïteit van vocational training (CVET) voor werkende volwassenen.</p> <p>Doelstellingen MOOC's: onderwijs toegankelijker maken en nieuwe doelgroepen bereiken</p> <p>Bijzondere aandacht voor competentienoden in landelijke gebieden.</p>
Implementatie	
Maatregelen om e-leren te stimuleren	<p>Implementatie is gefragmenteerd, vooral vanuit lokale en individuele initiatieven.</p> <p>Recente initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpassing regelgeving hoger onderwijs (2018) om het aanbod MOOC's te stimuleren, na analyse van opportuniteiten en uitdagingen (echter: geen financiële ondersteuning) - Projectoproep (2018) via de Zweedse raad voor hoger onderwijs om afstandsonderwijs, incl. e-leren, te verbeteren, vooral om nieuwe competentienoden in landelijke gebieden in te vullen - Zweeds innovatieagentschap aangesteld (2018) om flexibele en korte voortgezette universiteitsopleidingen voor professionals te ontwikkelen, in samenwerking tussen academische wereld, private en publieke sector.
Ondersteunende organisaties	<p>ENCELL (National Centre for Lifelong Learning): nationaal pedagogisch centrum voor de ontwikkeling van en onderzoek naar volwassenenonderwijs en levenslang leren, opgericht in 2001.</p>
Evaluatie	<p>Niet van de maatregelen op zich, wel enkele algemene studies</p>
Resultaten	<p>Audit over CVET voor professionals in het hoger onderwijs (2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestaand beleid en aanpak garanderen onvoldoende aansluiting op de behoeften van professionals en werkgevers, ze bieden onvoldoende incentives voor beide partijen - Instellingen bevestigd over inspanningen om onderwijs toegankelijk te maken voor professionals: ongeveer 50% spreekt over e-leren, digitale platformen, en ook over pedagogisch ontwikkelwerk. Ze wijzen op een evolutie naar geïntegreerde benadering: combinatie e-leren en campus-based.



	<p>Rapport over de vooruitgang van de digitaliseringsstrategie (2018): ondanks het grote belang, is er geen samenhangende strategie voor levenslang leren in Zweden. Volgende vragen blijven onbeantwoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In welke mate is het de verantwoordelijkheid van individuen om te zorgen dat hun competenties relevant zijn voor de arbeidsmarkt? - Wat zijn de verantwoordelijkheden van de sociale partners en de overheid in het ondersteunen van competentieontwikkeling? - Wie financiert, en hoe financieren we, levenslang leren? - Hoe moet kennis ontwikkeld op de werkplek worden gevalideerd? <p>Analyse van afstandsonderwijs aan Zweedse universiteiten (2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beperkte samenwerking tussen universiteiten en de samenleving errond (lokale besturen, regio's en werkgevers), wat de mogelijkheid om in te spelen op toekomstige arbeidsmarktbehoeften kan hinderen. - Alle HO-instellingen gebruiken leerplatformen voor hun afstandsonderwijs. - Wat ondersteunende functies betreft, worden afstands- en campusstudenten doorgaans gelijk behandeld. - E-leren als opportuniteit voor bredere rekrutering en levenslang leren. - Uitdagingen: hoge ontwikkelkost en financiering. - Tussen de 12 en 15% van het totale onderwijsvolume is afstandsonderwijs. <p>Studie over afstandsonderwijs in hoger beroepsonderwijs (2016): vnl. blended, ongeveer 19% van het aanbod.</p>
Evolutie en prognose	<p>Vandaag zijn het vooral de vakorganisaties die ijveren voor meer mogelijkheden voor levenslang leren, incl. e-leren (vb. meer web-based flexibele opleidingen).</p> <p>Levenslang leren en e-leren zullen belangrijke onderdelen blijven van het Zweedse systeem van volwassenenonderwijs.</p>



5.1.3 Verenigd Koninkrijk

Tabel 6 vat de landenstudie over het Verenigd Koninkrijk samen. Het bestuderen van het beleid en de maatregelen in het Verenigd Koninkrijk leverde volgende interessante inzichten op:

- ▶ Opmerkelijk in deze landenstudie is de expliciete aandacht voor **digitale basiscompetenties** als randvoorwaarde voor deelname aan e-leren;
- ▶ De klemtoon van het beleid ligt op **flexibiliteit en meer keuze in leerpaden**, met online leren als een van de mogelijke instrumenten;
- ▶ In het Verenigd Koninkrijk hebben strategische intermediairs een belangrijke rol in de implementatie op het terrein. We zien er veel **samenwerking** tussen aanbieders, werkgevers en andere relevante organisaties (publieke, private en vrijwilligersorganisaties) **om nationale én lokale behoeften aan vaardigheden in te vullen**;
- ▶ Ook hier zien we in een pilootproject **sturing op leeruitkomsten en eindniveau** aan de hand van individuele leerdoelen en een individuele 'learner record'.

Tabel 6: Samenvatting landenstudie Verenigd Koninkrijk

Visie en beleid	
Levenslang leren	<p>Investeren in volwassenenonderwijs is volgens de Britse overheid belangrijk met het oog op disruptieve veranderingen op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het krijgt aandacht in de onderwijsvisie van de eerste minister (2018): '<i>... flexibel levenslang leren moet ondersteund worden, inclusief deeltijds en afstandsleren, via meer keuze en meer leerwegen, maar de versnippering in het aanbod en de financiering maakt dit niet gemakkelijk</i>'.</p> <p>Meerdere overheidsdepartementen en andere centrale organisaties hebben er aandacht voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Government Office for Science (2018) identificeerde recent kernuitdagingen voor een meer geïntegreerde benadering van het leren van volwassenen (met oog voor de mogelijkheden en uitdagingen van e-leren) - Departement onderwijs (2018) liet onderzoeken waarom volwassenen beslissen om te gaan studeren - Joint statement over levenslang leren van Universities UK en de Confederation of British Industry (oktober 2018): nood aan meer flexibel aanbod voor deeltijdstudenten en betere ondersteuning om drop-out te voorkomen <p>Verder beleid is grotendeels gedecentraliseerd (Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland). Concreet voorbeeld: geen studieleningen voor volwassenen in Engeland, wel in Schotland, Wales en Noord-Ierland.</p>
E-leren voor volwassenen	<p>Open University bestaat 50 jaar en is historisch zeer sterk in online en afstandsonderwijs op niveau hoger onderwijs.</p> <p>Geen specifiek beleid i.v.m. e-leren voor volwassenen. Het wordt gezien als instrument om flexibiliteit te realiseren. Vb. overheid vraagt aan Office for Students (onafhankelijke regulator hoger onderwijs) om in te zetten op flexibel leren: e-leren als mechanisme om grotere flexibiliteit en grotere mobiliteit in leerpaden doorheen het leven te realiseren.</p> <p>Daarnaast focust het beleid rond digitalisering van het VK (in alle deelgebieden) op ontwikkeling van digitale competenties van volwassenen (o.a. ook via online leren, digitale badges,...).</p>
Doelstellingen en doelgroepen	<p>Flexibel aanbod voor werkende deeltijdstudenten.</p> <p>Daarnaast bijzondere focus op digitale geletterdheid en digitale basiscompetenties.</p>



Implementatie	
Maatregelen om e-leren te stimuleren	<p>Centrale financiering om het aanbod e-leren te stimuleren via het Flexible Learning Fund (Department for Education):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32 projecten gestart in maart 2018 - Subsidies voor pilootprojecten om flexibele en toegankelijke leervormen te ontwikkelen voor werkende of werkzoekende volwassenen met een laag of gemiddeld vaardigheidsniveau - Duidelijke leerdoelen en 'Individualised Learner Record' voor elke lerende - Samenwerking tussen aanbieders, werkgevers en andere relevante organisaties om nationale en lokale behoeften aan vaardigheden in te vullen - Meerdere ondersteunde projecten omvatten een online aanbod <p>National Retraining Scheme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overheid, samen met vakbonden en industrie - £ 30 miljoen om het gebruik van AI en innovatieve onderwijstechnologie te testen in online digital skills courses - Context: retraining bij jobs at risk of automation <p>Programma's voor e-leren voor volwassenen worden vooral ontwikkeld door strategische intermediairen die zich richten op volwassenen of door lokale besturen (county councils). Vaak gaat het om samenwerking tussen publieke, private en vrijwilligersorganisaties. Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - One Digital UK (gefinancierd door de nationale loterij): netwerk van 'digital champions' die ondersteuning bieden aan volwassenen die digitaal uitgesloten zijn (focus op digitale basisvaardigheden) - Digital skills programmes, vb. High Life Highlands, Adult Learning Shetland,... - Digital Learning Hub for Wales: digitaal leermateriaal voor continuïng vocational education and training
Ondersteunende organisaties	Learning and Work Institute (voormalig National Institute of Adult Continuing Education en Centre for Economic and Social Inclusion): studies, links naar lesmateriaal, opleidingen, ... ('community resources')
Evaluatie	Onbekend
Resultaten	/
Evolutie en prognose	<p>Beleid zal verder gedecentraliseerd worden naar de steden: gericht op de vaardigheden waar de lokale economie nood aan heeft.</p> <p>Financiële ondersteuning van studenten heeft impact, cf. daling aantal Open University studenten in Engeland na optrekken studiegelden, maar niet in andere deelgebieden.</p> <p>E-leren voor volwassenen kan enkel groeien als volwassenen de nodige digitale vaardigheden hebben.</p>



5.2. Inspirerende conclusies voor e-leren in Vlaanderen

Tabel 7 zet de belangrijkste kenmerken van het beleid en de maatregelen rond e-leren voor volwassenen in de drie onderzochte landen naast elkaar. We zien enkele grote lijnen die inspirerend kunnen zijn voor het stimuleren van e-leren voor volwassenen in Vlaanderen:

- ▶ **Werkende volwassenen vormen de centrale doelgroep van het beleid, om tegemoet te komen aan de noden van de arbeidsmarkt**

Dit is het geval in de drie onderzochte landen. De landen maken evenwel andere keuzes wat betreft het opleidingsniveau van de prioritaire doelgroep: zo kiest Nederland uitdrukkelijk voor hoger opgeleiden, waar men in het Verenigd Koninkrijk sterk inzet op het ontwikkelen van digitale basiscompetenties.

In Vlaanderen maakt de OESO skills strategie geen onderscheid: de strategie is gericht op alle volwassenen en op competenties nodig zowel in het dagelijkse leven als op het werk. Het VESOC-akkoord en de opleidingsincentives zijn dan weer gericht op werknemers, met een arbeidsmarktgerichte focus. Er is bijzondere aandacht voor werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of dreigen te hebben (vb. kortgeschoolden).

- ▶ **De centrale doelstelling is flexibiliteit, met online leren als een van de mogelijke instrumenten, maar daarnaast ook werkend/duaal leren**

Zowel in Zweden als het Verenigd Koninkrijk is er geen afzonderlijk beleid rond e-leren. E-leren wordt gezien als een van de mogelijke instrumenten om een flexibel aanbod aan levenslang leren voor volwassenen mogelijk te maken, samen met o.a. werkend/duaal leren. Ook in Nederland is dit de centrale doelstelling.

In de OESO skills strategie krijgt e-leren evenmin een bijzondere plaats, maar flexibiliteit wel: men spreekt over het ondersteunen van flexibele opleidingsbenaderingen, en verwijst dan naar modulair leren, leren op de werkvloer, afstandsonderwijs, e-learning, gemengd leren en MOOC's.

- ▶ **Het online aanbod wordt gestimuleerd via projectfinanciering**

In de drie onderzochte landen is er projectfinanciering om opleidingsverstrekkers te ondersteunen bij het ontwikkelen van een online aanbod. Uit onderzoek in Nederland blijkt dat het organiseren van nieuwe vormen van onderwijs effectief veel tijd kost en dat docentprofessionalisering zeer belangrijk is.

In Vlaanderen bestaat er voor het volwassenenonderwijs structurele en projectmatige extra financiering voor het ontwikkelen van een gecombineerd aanbod. Volgens medewerkers van de administratie onderwijs is de impact hiervan echter eerder beperkt.

De OESO skills strategie voor Vlaanderen denkt toch verder in dit spoor en bepleit extra steun specifiek voor het hoger onderwijs, om onderwijs te financieren in vormen die flexibel kunnen worden aangepast aan de noden van volwassen studenten (dit kan natuurlijk ruimer zijn dan het ontwikkelen van een online aanbod).

- ▶ **Open onderwijsmateriaal moet gepromoot worden via een platform met kwaliteitskeurmerk**

Dit is een vaststelling uit de evaluatie van de stimuleringsregeling open en online onderwijs in Nederland en we zien er ook een verwijzing naar in de landenstudie van het Verenigd Koninkrijk ('digital learning hub Wales'). Omdat het ontwikkelen ervan een grote investering vraagt, is het aangewezen gebruik te kunnen maken van open online materiaal. Dan is er een platform met een overzicht nodig, waarbij leermaterialen een kwaliteitskeursmerk dragen, zodat er snel een inschatting kan gemaakt worden van de kwaliteit van het open leermateriaal.

In Vlaanderen bestaat er een eerste aanzet tot een dergelijk platform in de vorm van Toll-net. Hoewel ooit ruimer opgezet, beperkt het aanbod zich tot het volwassenenonderwijs. De recente integratie in het leermiddelennetwerk KlasCement (www.klascement.net) maakt het nog meer 'schools'. Vandaag bestaat er nog geen kwaliteitskeurmerk voor open online materiaal. Klascement biedt wel al de mogelijkheid om als gebruiker het leermateriaal te beoordelen.

- ▶ **Er is een ondersteunende organisatie die aan onderzoek en capaciteitsopbouw doet** (over levenslang leren in het algemeen of e-leren in het bijzonder)

In Nederland is er SURF voor het hoger onderwijs, in Zweden ENCELL (National Centre for Lifelong Learning) en in het Verenigd Koninkrijk het 'Learning and Work Institute'.

Ook op dit vlak kennen we in Vlaanderen enkel Toll-net.

► **Sturing op leeruitkomsten en eindniveau om online leren optimaal tot zijn recht te laten komen**

Van dit mechanisme zien we in Nederland en het Verenigd Koninkrijk een voorbeeld. Over het Nederlandse 'experiment leeruitkomsten' hebben we de meeste informatie: de school maakt er met de student afspraken over leeruitkomsten, die via gedifferentieerde leerwegen kunnen bereikt worden (deelname aan de lessen, zelfstudie/online, op de werkplek,...) en over de manier van evalueren. Dit experiment is nog niet geëvalueerd, maar verwacht wordt dat het leidt tot een wezenlijk andere aanpak voor instellingen, volwassen (werkende) studenten en werkgevers, waarin online leren optimaal tot zijn recht kan komen.

► **Het hoger onderwijs krijgt een nieuwe rol als aanbieder van levenslang leren voor professionals**

Dit zien we zowel in Nederland als in Zweden. Werkende studenten en hun werkgevers verwachten dat hogescholen en universiteiten ook korte en flexibele (online) opleidingen gaan aanbieden, die in nauwe samenwerking met de arbeidsmarkt worden ontwikkeld. Aanbeveling 5 van de skills strategie voor Vlaanderen zegt bijna letterlijk hetzelfde, nl. 'het toegankelijke lesaanbod voor volwassenen in het hoger onderwijs uitbreiden'.

Op dit moment is dit aanbod nog zeer beperkt, maar uit de memoranda van de Vlhora¹⁹ en de VLIR²⁰ voor de verkiezingen van mei 2019 blijkt dat de hogescholen en de universiteiten zich meer willen engageren op het vlak van levenslang leren:

- Voor de Vlhora is 'een flexibel aanbod inzake levenslang leren, digitaal ondersteund' een van de vijf strategische hefboomen die ze samen met de volgende Vlaamse regering willen realiseren.
- De VLIR stelt dat 'de kennisnavigatiestroom tussen de universiteit en het individu niet mag worden doorgesneden op het moment van afstuderen'. Daarom engageren de universiteiten zich om het bestaande opleidingsaanbod verder te rationaliseren en werk te maken van een omvattende strategie voor levenslang leren (de universiteiten geven echter niet aan welke rol e-leren daarin zou kunnen spelen).

► **Om levenslang leren te stimuleren is een samenhangende strategie nodig, met duidelijke verantwoordelijkheden voor alle betrokken actoren**

Het belang van samenwerking tussen individuele lerenden, aanbieders, overheid, werkgevers, sociale partners, enzovoort in het uitwerken van een strategie voor levenslang leren, zowel op lokaal als op nationaal niveau, komt aan bod in de landencases over Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Vragen zoals wie financiert, en hoe financieren we, levenslang leren, en wie draagt welke verantwoordelijkheid, moeten samen beantwoord worden om de behoeften aan vaardigheden in te vullen.

Op dit vlak is de OESO skills strategie Vlaanderen al een belangrijke verwezenlijking. Alle relevante actoren hebben hieraan bijgedragen. Het valt nog af te wachten of de volgende Vlaamse regering dit samen met deze actoren zal vertalen in een concrete beleidsstrategie.

¹⁹ <http://www.vlhora.be/documenten/Publicaties/2019%20memorandum%20def.pdf>

²⁰ http://www.vlir.be/media/docs/VLIR_verkiezingsmemorandum%202019.pdf

Tabel 7: Vergelijking Nederland, Zweden en Verenigd Koninkrijk

	Nederland	Zweden	Verenigd Koninkrijk
Visie en beleid			
Levenslang leren	I.f.v. inzetbaarheid op arbeidsmarkt en inclusie in maatschappij Focus beleid: flexibilisering HO	Kern onderwijsvisie Basisrechten (vb. verlof, beurzen,...) Nationale strategie LLL (2007): flexibel aanbod + begeleiding, infra en validering Gemeentelijke leercentra	I.f.v. disruptieve veranderingen op de arbeidsmarkt Ondersteuning flexibel levenslang leren Gedecentraliseerd beleid
E-leren voor volwassenen	Open universiteit sinds 1984 Instrument voor flexibilisering HO	Nationale strategie e-leren in 2001 Geen specifiek beleid: ingebed in discussie LLL en digitalisering	Al 50 jaar Open University Geen specifiek beleid: gezien als instrument voor flexibilisering en digitale geletterdheid
Doelstellingen en doelgroepen	Vergroting # hoogopgeleiden i.f.v. vraag arbeidsmarkt Werkende volwassenen in het (deeltijds en duaal) HO	Competitiviteit kenniseconomie (i.h.b. landelijke gebieden) Werkende volwassenen (CVET)	Grotere mobiliteit in leerpaden Werkende deeltijdstudenten Digitale basiscompetenties
Implementatie			
Maatregelen om e-leren te stimuleren	Projectsubsidies (aanbod) <ul style="list-style-type: none"> - Online aanbod HO - Open leermaterialen HO Regelgeving (vraag) <ul style="list-style-type: none"> - Experiment leernuitkomsten (HO) - Experiment vraagfinanciering (HO) 	Projectsubsidies (aanbod) <ul style="list-style-type: none"> - Afstandsonderwijs verbeteren (HO) - Flexibele, korte opleidingen voor professionals (univ) Regelgeving (aanbod & vraag) <ul style="list-style-type: none"> - Om MOOC's te stimuleren (HO) Implementatie gefragmenteerd	Projectsubsidies (aanbod) <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Learning Fund, o.a. online (aanbieders & werkgevers, niet HO) - Online digital skills courses (overheid, vakbonden, industrie) Initiatieven van publieke, private en vrijwilligersorganisaties
Ondersteunende organisaties	SURF	National Centre for Lifelong Learning	Learning and Work Institute



6 / Conclusies en aanbevelingen

De transitie naar een digitale samenleving zorgt voor een fundamentele verandering in de manier waarop we (kunnen) leren. Naast leren in een klas met een lesgever vooraan, ontstaan nieuwe leervormen onder de noemer e-leren, afstandslernen, MOOC's (massive open online courses), smart learning, ... Met het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet willen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners de participatie aan vorming en opleiding verhogen als bouwsteen voor een sterk (einde)loopbaan- en arbeidsmarktbeleid in de context van het Pact 2020. Men wenst diverse nieuwe, flexibele vormen van leren een plaats te geven in dit nieuwe systeem en wil hierbij e-leren actief stimuleren.

Deze studieopdracht betreft een beschrijvend en verkennend onderzoek over e-leren. Doorheen het rapport wordt e-leren gedefinieerd als "leren met de middelen van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet" (cf. KVAB, 2015). Het omvat in onze benadering zowel blended als online leren. Het doel van deze opdracht is driedelig:

1. In kaart brengen van het aanbod: o.a. meten om te weten hoe ver Vlaanderen staat op het vlak van e-leren.
2. Lessen trekken uit het buitenland: o.a. nagaan hoe landen die al veel verder staan op dit vlak, e-leren hebben ingebed in hun opleidingsbeleid.
3. Beleidsaanbevelingen formuleren: o.a. over hoe het beleid kan omgaan met e-leren in het kader van de beleidsdoelstelling om levenslang leren en het loopbaandenken voor de werknemer te stimuleren (vb. in het kader van opleidingsincentives).

Deze doelstellingen werden vertaald naar vier onderzoeksvragen:

- ▶ Wat zijn de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen, zowel kwantitatief (omvang) als kwalitatief (aard en inhoud)?
- ▶ Wat is er reeds geweten over de meerwaarde en effecten van e-leren op het leren en op de loopbaan van volwassenen?
- ▶ Hoe kan het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen beleidsmatig worden aangestuurd (o.a. via de nieuwe Vlaamse opleidingsincentives), met opvolging van de impact?
- ▶ Wat is een mogelijke toekomstprognose voor deze opleidingen?

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden, werden de nodige gegevens verzameld via een literatuurstudie, interviews en een workshop met experts en beleidsmakers om kwalitatieve informatie m.b.t. e-leren in Vlaanderen te verzamelen. De kenmerken van het aanbod e-leren werden in kaart gebracht via een online enquête bij 235 Vlaamse onderwijs- en opleidingsverstrekkers, waarvan er 74 de vragenlijst volledig invulden. Aanvullend werd ook een internationaal vergelijkend onderzoek uitgevoerd met landen die al verder staan op het vlak van e-leren, nl. Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Dit hoofdstuk start met een globale conclusie die de voornaamste vaststellingen samenvat. Daarna worden concrete beleidsaanbevelingen geformuleerd op basis van de onderzoeksresultaten.

6.1. Algemene conclusies

HET OPLEIDINGSAANBOD E-LEREN IS SLECHTS BEPERKT GEDOCUMENTEERD

Doorheen de studie was duidelijk dat het belang van e-leren de afgelopen jaren sterk is toegenomen, vooral vanuit de vraag naar een flexibeler opleidingsaanbod. Het beschikbare aanbod is echter versnipperd en weinig zichtbaar: er bestaat geen globaal overzicht van alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers die in Vlaanderen vormen van e-leren aanbieden. De resultaten van de enquête die in het kader van deze opdracht werd georganiseerd, bieden bijgevolg eerste inzichten in de mate waarin de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers e-leren aanbieden, maar ze zijn niet representatief voor het aanbod in Vlaanderen.

Momenteel wordt ook niet geregistreerd in welke mate ondernemingen gebruik maken van e-leren. Aangezien de enquête nauwelijks private ondernemingen bereikte, is het op basis van de verzamelde informatie niet mogelijk om in te schatten in welke mate e-leren reeds ingeburgerd is in bedrijven. De interviews leren wel dat ondernemingen een eigen aanbod e-leren ontwikkelen voor hun werknemers en/of klanten, die zowel laag-, midden- als hooggeschoold zijn. Zo wordt het bijvoorbeeld ingezet om te leren hoe een machine gebruikt moet worden of hoe men bepaalde onderdelen van een machine kan vervangen.

HET AANBOD E-LEREN IS EERDER BEPERKT, MAAR IN VOLLE ONTWIKKELING

De onderzoeksresultaten tonen dat het aanbod e-leren bij de bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers in volle ontwikkeling is. De meeste respondenten met een aanbod aan e-leren bieden enkel blended opleidingen aan, of een combinatie van blended en online opleidingen. Slechts enkele respondenten bieden enkel online opleidingen aan. Het lesmateriaal voor e-leren wordt voornamelijk intern ontwikkeld, waardoor er reeds heel wat materiaal beschikbaar is, zij het zeer versnipperd.

Toch neemt bij de meeste respondenten naar schatting minder dan een kwart van de cursisten deel aan e-leren. Het bereik is bijgevolg nog beperkt, al zijn er grote verschillen tussen opleidingsverstrekkers (bv. door de inhoud van de opleidingen die worden aangeboden en de beschikbare expertise, tijd en middelen). Daarbij werd tijdens de interviews opgemerkt dat deelname aan e-leren niet voor alle doelgroepen aangewezen is, o.a. door de vereiste zelfsturing en zelfdiscipline bij cursisten.

Verskillende bevroegde onderwijs- en opleidingsverstrekkers hadden op het moment van deze studie nog geen specifiek beleid rond e-leren, maar waren het aan het ontwikkelen. Dat geldt ook voor kwaliteitszorg: verschillende aanbieders hadden nog geen systeem voor kwaliteitsbewaking ingebouwd, maar hadden wel concrete plannen om dit te doen.

HET POTENTIEEL VAN E-LEREN WORDT NOG ONVOLDOENDE BENUT

Verskillende vaststellingen leiden tot de conclusie dat het potentieel van e-leren nog onvoldoende benut wordt:

- ▶ Het voorzien van interactie tussen cursisten onderling blijkt een grote uitdaging voor online opleidingen. Dat is nochtans belangrijk aangezien veel cursisten het sociaal contact binnen een opleiding waarderen. Slechts een beperkt aantal aanbieders voorzien dergelijke interactie in de meeste online opleidingen, hoewel voorbeelden illustreren dat het technisch ingebouwd kan worden.
- ▶ Hoewel e-leren heel wat potentieel heeft op het vlak van personalisatie en maatwerk, blijkt dat deze mogelijkheden slechts in beperkte mate worden benut. Nochtans biedt e-leren een interessant instrument om beter in te spelen op de capaciteiten en persoonlijke noden van de cursisten door bijvoorbeeld een individueel aangepaste leeromgeving te voorzien of individueel aangepaste ondersteuning aan te bieden.
- ▶ Hoewel tussentijdse evaluaties vaak automatisch (door de computer) gebeuren, worden eindevaluaties van online opleidingen toch meestal 'on campus' georganiseerd en is het niet de digitale leeromgeving, maar de docent/coach die ervoor instaat.
- ▶ De meeste bevroegde aanbieders van e-leren bieden cursisten een vorm van erkenning voor het online leren. Die erkenning blijft echter vaak beperkt tot het uitreiken van deelnamebewijzen. Slechts enkele respondenten reiken 'digitale badges' uit of ontwikkelden e-leren binnen partnerschappen/samenwerkingsverbanden waarbinnen de verworven competenties automatisch erkend worden.

E-LEREN BIJDT VOLDOENDE MANIEREN OM VOORTGANG EN RESULTAAT OP TE VOLGEN I.K.V. OPLEIDINGSINCENTIVES

De overheid en de sociale partners verwachtten van dit onderzoek dat het input zou geven over hoe de voortgang en het resultaat van e-leren op een gepaste manier kunnen opgevolgd worden in de context van het verstrekken van opleidingsincentives. Aanwezigheid is bij e-leren immers niet relevant, en deelname aan de eindbeoordeling (het criterium in de nieuwe regelgeving) volstaat ook niet. De SERV wijst in deze context op het belang van een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit, met periodieke uitwisseling van informatie tussen docent en cursist en tussentijdse ijkpunten of evaluatie (output/opdrachten).

Hoewel we hebben vastgesteld dat het potentieel vandaag nog onvoldoende wordt benut, blijkt uit dit onderzoek tegelijk dat e-leren technisch gezien voldoende mogelijkheden biedt om aan deze verwachtingen tegemoet te komen. Experts geven aan dat indien de beschikbare tools (vb. ingebouwde tests, gamification,...) kwaliteitsvol worden ingezet om een gericht cognitief proces te ondersteunen, leren online vaak intenser is dan klassikaal.

In het huidige systeem van opleidingsincentives is de opleidingsverstrekker verantwoordelijk voor de attestering van de aanwezigheid en de deelname aan de eindbeoordeling. In het geval van e-leren kan de activiteit technisch perfect door de opleidingsverstrekker gemeten worden via het Learning Management Systeem (LMS). Via 'learning analytics' kan worden opgevolgd hoe lang iemand ingelogd is, wat het percentage actieve tijd is, wat de voortgang is doorheen de verschillende onderdelen, wat de graad van voltooiing is van de modules, ... Ongeveer drie kwart van de bevraagde opleidingsverstrekkers gebruiken al een LMS voor de controle van de online activiteiten. Het gebruiken van gegevens uit het LMS voor grondigere 'learning analytic's zien we al bij 1/3 tot de helft van de respondenten.

OOK BIJ E-LEREN VORMEN LAAGGESCHOOLDEN EEN KWETSBARE GROEP

Laaggeschoolden vormen een belangrijke doelgroep van het Vlaamse opleidingsbeleid: zij nemen systematisch minder deel aan opleiding dan hooggeschoolden. Om de opleidingsparticipatie bij deze doelgroep te verhogen, is er nood aan manieren om leren toegankelijker te maken. De literatuurstudie leerde dat e-leren op dat vlak heel wat voordelen biedt, bijvoorbeeld door het mogelijk te maken voor de cursist om tijd- en plaatsafhankelijk te leren en om een aanbod op maat van de individuele leerbehoeften te volgen. Digitale technologieën laten ook toe om een spelcomponent toe te voegen aan leren en om de geboekte vooruitgang in real time op te volgen, wat de gebruikerservaring aantrekkelijker maakt.

Terzelfdertijd vergt e-leren heel wat autonomie en zelfdiscipline van de cursist om het leerproces in eigen handen te nemen en de opleiding tot een goed einde te brengen. Dit verklaart waarom laaggeschoolden doorgaans een hoger risico op dropout uit online opleidingen hebben dan hooggeschoolden. Dat neemt echter niet weg dat laaggeschoolden wel degelijk hun weg vinden naar e-leren, bijvoorbeeld via het opleidingsaanbod van CVO's en de VDAB. Door de verschillende randvoorwaarden voor een succesvolle deelname aan e-leren, kan evenwel worden verwacht dat e-leren slechts één van vele manieren zal zijn om opleiding toegankelijker te maken voor laaggeschoolden.

ER IS ALGEMENE CONSENSUS OVER DE VERWACHTTE GROEI VAN E-LEREN

Negen op tien respondenten zijn van plan om het opleidingsaanbod via e-leren in de toekomst verder uit te bouwen. Op basis van de gemaakte prognoses komen we tot de conclusie dat het aandeel e-leren bij de respondenten zal stijgen ten koste van het aandeel face-to-face opleiding. Hun antwoorden zijn echter niet representatief voor alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers in Vlaanderen aangezien ze reeds opleidingen via e-leren inrichten en daardoor als 'voortrekkers' of 'believers' beschouwd kunnen worden.

De geconsulteerde experts en aanbieders geloven vooral in de groei van blended leren, maar maken daarbij ook de kanttekening dat e-leren niet voor alle doelgroepen geschikt zal zijn. Een basis aan digitale vaardigheden en de vereiste zelfdiscipline zorgt er immers voor dat slechts bepaalde groepen cursisten over de nodige competenties beschikken, en dat vele cursisten begeleiding nodig hebben voor een succesvolle deelname.

Door de aanhoudende digitale (r)evolutie zou de technologie in de toekomst bovendien nog een grotere rol kunnen spelen bij e-leren. Via artificiële intelligentie (AI) wordt het immers mogelijk om robots feedback te laten geven en cursisten op te volgen. Bovendien kan blockchaintechnologie helpen om de verworven competenties te laten erkennen 'door de community' en zo de rol van validerende/erkennende instanties over te nemen.

INSPIRERENDE PRAKTIJEN UIT HET BUITENLAND KUNNEN E-LEREN IN VLAANDEREN VERDER STIMULEREN

De comparatieve analyse m.b.t. e-leren in Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk toont hoe aspecten uit verschillende cases kunnen worden samengebracht om te komen tot een 'optimaal beeld' voor e-leren in Vlaanderen. Deze landenstudie leert in eerste instantie dat deelname aan e-leren geen doel op zich mag zijn, maar een instrument is binnen het bredere opleidingsbeleid. Dat beleid maakt vaak gebruik van projectfinanciering om het online aanbod te stimuleren, en als incentive om de vraag te stimuleren wordt geëxperimenteerd met een meer outputgericht aanpak (vb. het experiment leeruitkomsten in Nederland) en systemen van vraagfinanciering. Dergelijke initiatieven kaderen binnen een samenhangende strategie die de verantwoordelijkheden voor alle betrokkenen duidt. De betrokken actoren worden daarbij ondersteund via een centraal platform en een ondersteunende organisatie met expertise rond levenslang leren in het algemeen of e-leren in het bijzonder. Dergelijke inspirerende voorbeelden leiden samen met de onderzoeksresultaten en de input uit de workshop tot de beleidsaanbevelingen die in de volgende paragraaf opgenomen zijn.

6.2. Beleidsaanbevelingen

Uit deze studie blijkt dat e-leren veel potentieel heeft. Om dat potentieel te kunnen realiseren, stellen we twee uitgangspunten voorop in onze aanbevelingen:

1. **Kwaliteit centraal bij de verdere ontwikkeling van e-leren** – Het potentieel van e-leren kan pas gerealiseerd worden indien een aantal randvoorwaarden vervuld zijn, die te maken hebben met de kwaliteit van het aanbod (zoals de geloofwaardigheid, transparantie, flexibiliteit, toegankelijkheid en personalisatie van de opleidingen die via e-leren aangeboden worden). Dit uitgangspunt sluit aan bij het SERV-advies, waarin de Vlaamse sociale partners de nood formuleren aan manieren om de voortgang en het resultaat breder op te volgen dan louter via (deelname aan) het examen, zoals een kwaliteitsvolle opleiding met een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit. De deelnemers aan de workshop voegden begeleiding van cursisten nog toe als indicator voor de kwaliteit van opleidingen die via e-leren worden aangeboden.
2. **E-leren is een instrument, geen doel op zich** - Conform de OESO 'Skills Strategy' voor Vlaanderen stellen we dat e-leren één van vele manieren is om de flexibiliteit binnen het opleidingsaanbod te vergroten en finaal bij te dragen tot een hogere opleidingsdeelname van (werkende) volwassenen en een sterkere leercultuur in Vlaanderen. Dit impliceert dat opleidingen die via e-leren georganiseerd worden, cursisten met bepaalde profielen zullen aantrekken, terwijl andere personen hun leerproces op een andere manier kunnen invullen.

De hieronder geformuleerde aanbevelingen vertrekken vanuit beide uitgangspunten. Om het potentieel van e-leren in Vlaanderen te realiseren, is het aangewezen de volgende acties te ondernemen.

AANBOD STIMULEREN

Zowel Vlaamse als buitenlandse onderwijs- en opleidingsverstrekkers die inzetten op e-leren, zijn het erover eens dat de ontwikkeling en het onderhouden van e-leren veel tijd, geld en know-how vragen. Om dit op een voldoende grote schaal te kunnen doen om de investeringen te laten renderen, is er nood aan samenwerking tussen actoren uit het onderwijs en de arbeidsmarkt. Ze worden immers met gelijkaardige uitdagingen geconfronteerd in hun zoektocht naar financiering en ondersteuning. Beide zaken kunnen op verschillende manieren ondersteund worden:

- ▶ In lijn met buitenlandse voorbeelden is het aangewezen om bijkomende **middelen** te voorzien om het aanbod e-leren verder uit te breiden. Wanneer dit via projectfinanciering gebeurt, kan het toekennen van financiering gekoppeld worden aan vereisten m.b.t. de herbruikbaarheid van het digitale leermateriaal en/of het modulair karakter van het opleidingsaanbod, dat vooral voor werkenden de drempel kan verlagen om eraan deel te nemen. Via de oproepen kunnen beleidsactoren – binnen een overkoepelende visie rond levenslang leren – accenten leggen qua kenmerken van het ontwikkelde aanbod (op vlak van uitwisselbaarheid, inhoud, begeleiding, partnerschappen, etc.).
- ▶ Aan de aanbodzijde van e-leren moet ook geïnvesteerd worden in ondersteuning, in eerste instantie voor de **docenten**. Zij moeten de ruimte krijgen om e-didactiek te ontwikkelen en de mogelijkheden van e-leren te verkennen, bijvoorbeeld door zelf te kunnen deelnemen aan 'proefsessies', zoals deelnemers aan de workshop

aangaven. Docenten hebben ook ondersteuning nodig om hun nieuwe rol te leren kennen: docenten zullen immers nodig zijn om inhoud te ontwikkelen, maar ook om cursisten als coach te begeleiden. Terzelfdertijd brengt dit nieuwe loopbaanmogelijkheden voor docenten met zich mee: sommige docenten kunnen resoluut een coachende rol opnemen, terwijl anderen liever inhoud ontwikkelen en vooral die rol op zich nemen. Ook een combinatie van beide is mogelijk, niet elke docent hoeft hetzelfde pad te kiezen. Bovendien zullen docenten deel uitmaken van een breder team, met daarin o.a. ook IT-specialisten. Ze hoeven dus zelf geen technisch expert te zijn, wat de drempel om te stappen in e-leren voor hen kan verlagen. Tijdens de workshop werd benadrukt dat deze evoluties omscholing van docenten vragen m.b.t. digitale didactiek, maar ook m.b.t. werken in multidisciplinaire teams. Ook de nieuwe generatie docenten zal hiermee vertrouwd moeten zijn. Zowel deze digitale pedagogisch-didactische vaardigheden als de mogelijkheden van e-leren dienen daarom reeds aan bod te komen in lerarenopleiding.

- ▶ Daarnaast zouden **onderwijs- en opleidingsverstrekkers** ook ondersteund kunnen worden om toegang te krijgen tot knowhow m.b.t. e-leren. Ze zouden bijvoorbeeld financiële steun kunnen krijgen om zich te laten bijstaan door een digitale coach/expert e-leren die het ontwikkelproces kan versnellen en hen met de juiste personen of organisaties in contact kan brengen. Dergelijke ondersteuning kan ook voorzien worden via een expertisecentrum, dat kennis rond e-leren centraliseert en ter beschikking stelt van verschillende stakeholders. Aanbieders van e-leren uit het hoger onderwijs wezen bijvoorbeeld op het belang van een expertisecentrum als 'SURF' in Nederland, dat instellingen ondersteunt bij onderwijsinnovatie met ICT, blended en online leren learning analytics, etc. Tot slot kunnen onderwijs- en opleidingsverstrekkers ook elkaar helpen door kennis en materiaal uit te wissel via een digitaal platform voor het delen van expertise, online lesmateriaal, etc. Dit kan gekoppeld zijn aan het expertisecentrum, en het moet de ambitie hebben om aanbieders uit de domeinen onderwijs en arbeidsmarkt te ondersteunen (een platform als Toll-net, dat geïntegreerd is in KlasCement en vooral gericht is op het volwassenenonderwijs, volstaat bijgevolg niet). Algemeen wordt het delen van open online materiaal beschouwd als een goede praktijk om de ontwikkelkosten voor aanbieders van e-leren te drukken.

VRAAG STIMULEREN

Aan de vraagzijde kunnen verschillende initiatieven ondernomen worden om e-leren aantrekkelijker te maken voor (werkende) volwassenen en zo de opleidingsdeelname in Vlaanderen te vergroten.

- ▶ **Incentives** – De verwachte groei van e-leren bevestigt de nood aan opleidingsincentives die aandacht hebben voor nieuwe leervormen.
 - Op korte termijn is het belangrijk om deelname aan levenslang leren, en zo ook e-leren, te stimuleren door cursisten te ondersteunen op het vlak van tijd, geld en begeleiding. Daarom zouden er in de context van de opleidingsincentives geen hogere eisen aan e-leren gesteld mogen worden dan aan het klassikaal opleidingsaanbod, zoals ook de deelnemers aan de workshop concludeerden. De aanvraagprocedure om e-leren op te nemen in de opleidingsdatabank mag m.a.w. niet onnodig zwaar gemaakt worden. De enige minimale kwaliteitseis die zou moeten worden gesteld, is het gebruik van een learning management systeem. Op basis hiervan kunnen opleidingsverstrekkers de nodige informatie rapporteren i.h.k.v. de attestering van de deelname en activiteit.
- Anderzijds vinden we het niet aangewezen om aanbieders van e-leren te verplichten hun opleidingen te starten met een intake naar de verwachtingen, basiscompetenties en motivatie van de cursist. Hoewel dit de participatie kan verhogen en dropout kan verlagen door risicofactoren van bij de start zichtbaar te maken (zoals tijdens de workshop werd opgemerkt), geldt deze redenering ook voor een intake bij face-to-face opleidingen, en aan dergelijke opleidingen worden deze eisen ook niet gesteld.
- Op lange termijn kan onderzocht worden hoe men de omschakeling kan maken naar een meer vraaggestuurde werking die meer gericht is op leeruitkomsten en zo ruimte laat voor gedifferentieerde leerwegen, waaronder e-leren. De comparatieve analyse toonde dat Vlaanderen hiervoor kan leren uit ervaringen uit het buitenland (vb. het 'experiment leeruitkomsten' in Nederland). Daarnaast kan op langere termijn ook geëvolueerd worden naar een individuele leerrekening of een leerkrediet (vb. een aantal e-credits), die volwassenen kunnen inzetten om deel te nemen aan opleiding (vb. het 'experiment

vraagfinanciering' in Nederland). De verwachting is dat een dergelijke combinatie van vraagfinanciering en sturing op leeruitkomsten maakt dat het leerproces en de leerbehoeften van de lerenden centraal komen te staan, waardoor dit een boost geeft aan een aanbod dat hierop is afgestemd (waaronder e-leren, maar vb. ook werkplekleren, begeleiding bij studiekeuze en leren,...). De experimenten in Nederland worden echter pas in 2021 onderworpen aan een evaluatie en effectmeting. Het verdient aanbeveling om de evaluatie ervan van dichtbij op te volgen, en eventueel gericht op zoek te gaan naar vergelijkbare systemen in andere landen die niet werden bestudeerd in dit onderzoek, i.f.v. een verdere versterking van de opleidingsincentives. Of het haalbaar en wenselijk is om het systeem van opleidingsincentives integraal te herbekijken en om na te gaan of e-leren hetzelfde instrumentarium vraagt als andere manieren van leren, is voer voor toekomstig onderzoek.

- ▶ **Transparantie** – Er is nood aan een duidelijk, transparant overzicht van het aanbod aan e-leren. Het publieke en private aanbod aan e-leren in Vlaanderen is bijzonder versnipperd, maar ook zeer uitgebreid en nog steeds groeiend. Dit zorgt ervoor dat het voor (potentiële) cursisten bijzonder moeilijk is om het overzicht te bewaren en hun weg te vinden in het aanbod. De transparantie m.b.t. het opleidingsaanbod kan zowel 'fysiek' als 'digitaal' gerealiseerd worden:

- Fysieke leerwinkels – Leerwinkels op lokaal niveau kunnen volwassenen een laagdrempelig kanaal bieden om neutraal leeradvies en – begeleiding te verkrijgen, en wegwijs gemaakt te worden in het opleidingsaanbod. Bovendien zou het 'leren' zeer zichtbaar maken in het straatbeeld. Om deze piste te ontwikkelen kan worden voortgebouwd op het Erasmus+ project GOAL (Guidance and Orientation for Adult Learners), gecoördineerd door het Departement Onderwijs en Vorming. Voor werkenden kan dit ook opgevangen worden via (interne) loopbaanbegeleiding. Tijdens de workshop werd in deze context aangehaald dat een 'ontwikkel-check-up' kan helpen om leerbehoeften te detecteren.
- Digitaal platform voor cursisten – Een centraal platform kan (potentiële) cursisten een overzicht bieden van het aanbod aan e-leren dat door alle opleidingsverstrekkers voorzien wordt, en hen er wegwijs in maken. Op dergelijk platform moet het bovendien mogelijk zijn om te kunnen inschatten op welke kwaliteitsdimensies een opleiding sterk of zwak scoort zodat voldoende transparant is wat een attest waard is.

- ▶ Ook het **erkennen van de via e-leren verworven competenties** mag niet uit het oog verloren worden om de potentiële impact op de leerloopbaan of professionele loopbaan van cursisten te vergroten. Dit vergt gezamenlijke inspanningen van werkgevers en sectoren op de arbeidsmarkt, maar ook binnen het formele onderwijs. Op Europees niveau wordt bijvoorbeeld gewezen op het belang van de gezamenlijke ontwikkeling van online opleidingen binnen partnerschappen zodat de verworven competenties via e-leren ook automatisch erkend worden door de betrokken partners.

Ook digitale badges vormen een interessant instrument om de verworven competenties van cursisten te erkennen. Ze maken het bijvoorbeeld mogelijk om een e-portfolio op te bouwen dat toont welke competenties via e-leren verworven werden. Dit kadert ook binnen de evolutie naar meer modulaire opleidingsvormen, die leren, net als werkend/duaal leren, beter combineerbaar maken met werken. Bovendien geven ze cursisten sneller het gevoel iets te leren en maken ze tussentijds leereffecten zichtbaar, wat door de deelnemers aan de workshop als een belangrijk voordeel ervaren werd.

E-LEREN COÖRDINEREN BINNEN BREDER KADER VAN LEVENSLANG LEREN

Hoewel transparantie een belangrijke randvoorwaarde is voor het succes van e-leren, blijkt het opleidingsaanbod dat via e-leren verstrekt wordt, bijzonder versnipperd te zijn. De meeste aanbieders ontwikkelen hun materiaal intern, waardoor er veel dubbel werk gebeurt en mogelijke efficiëntiewinsten onvoldoende benut worden. Dat verklaart de algemeen ervaren nood aan coördinatie, bijvoorbeeld via een 'regisseur' zoals tijdens de workshop werd voorgesteld, om het overzicht te bewaren en het geheel te stroomlijnen. Dergelijke coördinatie vergt



betrokkenheid van alle opleidingsverstrekkers (publiek en privaat) over de grenzen van beleidsdomeinen heen, zoals dat ook voor andere domeinoverstijgende thema's gebeurt, zoals STEM²¹.

Bovendien mogen de inspanningen zich niet beperken tot e-leren: e-leren maakt deel uit van de bredere aanpak om deelname aan levenslang leren te verhogen. Het vertrekpunt is een duidelijke **visie en strategie** rond levenslang leren en de rol van verschillende traditionele en nieuwe leervormen binnen deze strategie. Van daaruit kunnen gedragen afspraken gemaakt worden m.b.t. te maken technische keuzes en een **kwaliteitskader** voor kwalificerende opleidingen die via e-leren georganiseerd worden. Het zou de geloofwaardigheid van e-leren ten goede komen om afspraken te maken over de dimensies die bijdragen tot de kwaliteit van e-leren, aangezien e-leren vanuit pedagogisch/didactisch perspectief wezenlijk verschilt van het traditioneel klassikaal aanbod en vaak nog als kwalitatief minderwaardig aanzien wordt. Tijdens de workshop werd benadrukt dat dergelijk kwaliteitskader zich niet mag beperken tot de inhoud van opleidingen die via e-leren georganiseerd worden, maar dat er ook aandacht moet zijn voor pedagogisch/didactische principes en voor begeleiding van cursisten bij e-leren.

Om de kwaliteit van kwalificerende opleidingen zichtbaar te maken, achtten deelnemers aan de workshop het niet nodig om via een kwaliteitslabel te werken. Een alternatieve manier waarin meer potentieel gezien wordt, is werken met een schaal/barometer die toont op welke dimensies een bepaalde opleiding sterk of zwak scoort (zoals bijvoorbeeld voor het volwassenenonderwijs werd gedaan via het SBO project 'Adult Learners Online! Blended and Online Learning in Adult Education and Training', of kortweg 'ALO!', en voor MOOC's via het 'traffic light model' door Witthaus et al., 2016). Daarbij dient ook aandacht te gaan naar de ingebouwde begeleiding. Dat zou de participatie aan e-leren ten goede komen, vooral voor kwetsbare groepen zoals laaggeschoolden, wat op zijn beurt een stimulans kan zijn voor het uitbreiden van het opleidingsaanbod via e-leren.

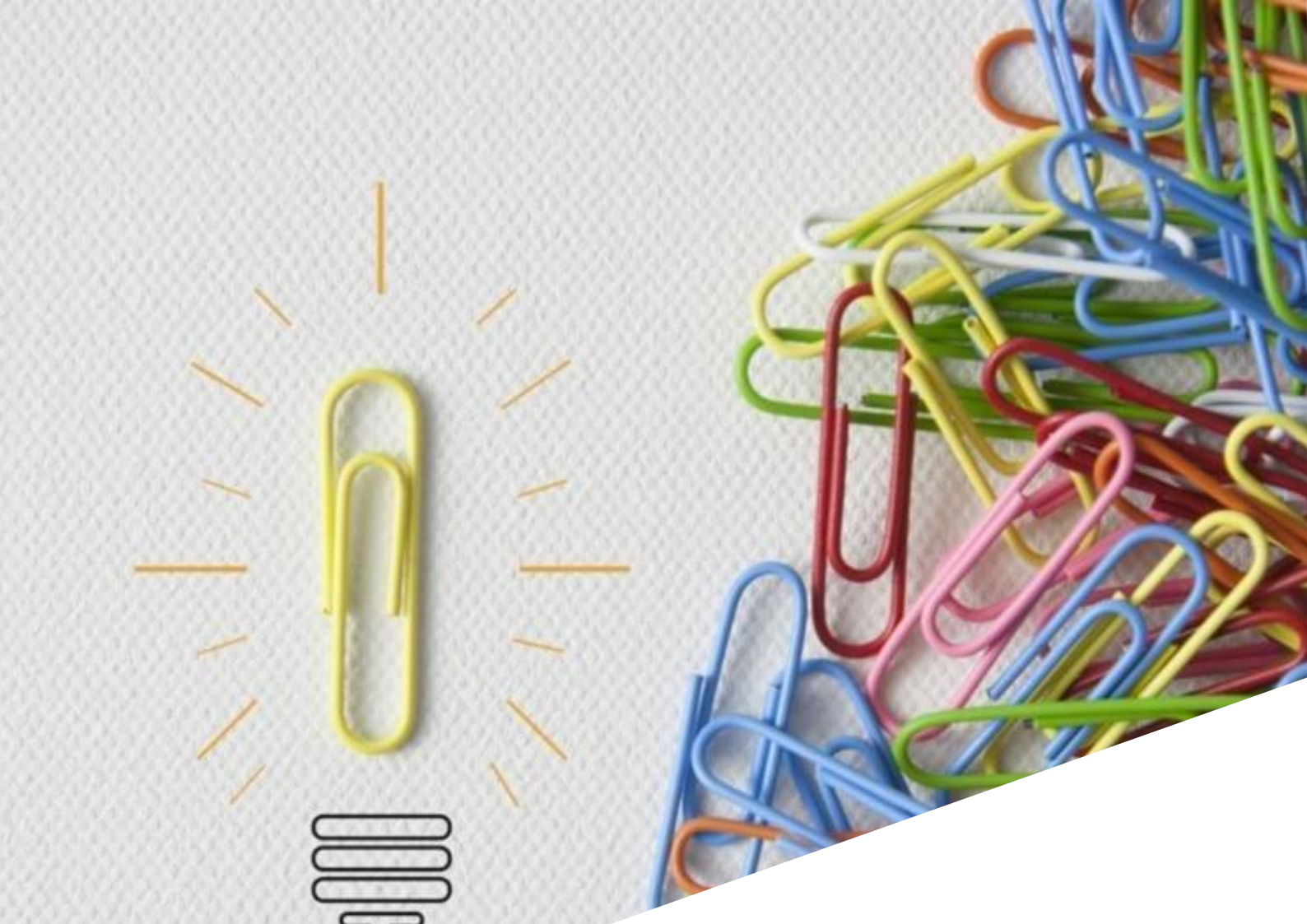
Daarnaast is het ook aangewezen om **afspraken** te maken of richtlijnen te formuleren over de technische keuzes die inherent verbonden zijn aan e-leren, zoals de te hanteren technische standaarden en het Learning Management Systeem. Dergelijke technische keuzes hebben immers verstrekken gevolgen omdat ze bepalen wat mogelijk is via e-leren, en dit niet alleen vanuit technisch, maar ook vanuit pedagogisch/didactisch perspectief. Bovendien zou een gecoördineerde aanpak ervoor zorgen dat de uitwisseling van materiaal gefaciliteerd wordt, wat **samenwerking** tussen aanbieders kan stimuleren. Zo'n coördinerende rol zou kunnen opgenomen worden door een regisseur 'levenslang leren' die partijen zou samenbrengen om partnerschappen te faciliteren. Deelnemers aan de workshop merkten echter op dat dit geen garantie biedt voor het uitwisselen van materiaal, bijvoorbeeld door de onderlinge concurrentie tussen aanbieders.

Tot slot is het ook aangewezen dat het **aanbod in kaart** gebracht wordt, dat de deelname aan e-leren zichtbaar wordt, en – via de beschikbare technologie – ook systematisch gemonitord wordt. Voor onderwijsinstellingen zo dat analoog kunnen gebeuren aan de monitoring die van STEM en duaal leren. Ondernemingen zouden deelname aan e-leren van hun werknemers moeten kunnen registreren in de sociale balans²². Zo kan niet alleen het bereik van e-leren belangrijke beleidsinformatie opleveren, maar ook gegevens over het profiel van cursisten die een opleiding via e-leren starten, die bijkomende begeleiding nodig hebben, of die de opleiding vroegtijdig stopzetten.

In dit opzicht wezen we in bovenstaande paragrafen reeds op het belang van een expertisecentrum als kennispartner voor aanbieders, een platform voor aanbieders met online leermateriaal, en een platform voor cursisten dat een overzicht biedt van het aanbod aan e-leren. Het is mogelijk – en zelfs wenselijk – dat deze drie aspecten gezamenlijk beheerd worden, bijvoorbeeld door een regisseur 'levenslang leren' die het overzicht bewaart, de transparantie van het aanbod aan e-leren verhoogt en aanbieders en cursisten wegwijs maakt in het landschap.

²¹ Via het STEM-actieplan formuleerde de Vlaamse Regering over de beleidsdomeinen WSE, EWI en Onderwijs en Vorming heen doelstellingen m.b.t. acties om jongeren te stimuleren om voor STEM-opleidingen en -loopbanen te kiezen. Tal van STEM-ambassadeurs ondertekenden bovendien het STEM-charter, dat aansluit bij het STEM-actieplan. Dit zorgt ervoor dat verschillende actoren de krachten bundelen vanuit eenzelfde visie. Bovendien werd een STEM-platform opgericht om, als groep van onafhankelijke experts, advies over het STEM-actieplan te geven aan de Vlaamse Regering

²² In de sociale balans wordt momenteel een onderscheid gemaakt tussen drie rubrieken, nl. (1) formele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever, (2) minder formele of informele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever en (3) initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever.



BIJLAGEN





B.1 / Schaal van afstandsonderwijs in het volwassenenonderwijs

1.1. Aandeel lestijden dat op afstand plaatsvindt

top 10 opleidingsgebieden	Aandeel van het aantal lestijden dat op afstand plaatsvindt
Afwerking bouw	43%
Bibliotheek-, archief- en documentatiekunde	36%
Koeling en warmte	33%
Specifieke Lerarenopleiding	32%
Printmedia	30%
Bedrijfsbeheer	30%
Grafische technieken	30%
Mechanica - elektriciteit	29%
Geletterdheidsmodules Nederlands en Leren leren	28%
Bouw	27%

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS

top 9 opleidingen	Aandeel van het aantal lestijden dat op afstand plaatsvindt
Bedrijfsautomatisatie	48%
App-Ontwikkeling	45%
Polyvalent onderhoudsmedewerker gebouwen	43%
Biotechnologie	43%
ICT in een Educatieve Context	40%
Verkeerskunde	36%
Topograaf	35%
Schoonheidsspecialist	34%
Hotel- en cateringmanagement	34%

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS

top 15 modules	Aandeel van het aantal lestijden dat op afstand plaatsvindt
Vakdidactische studie	49.4%
Afstudeerproject	49.1%
Leren in netwerk	48.5%
Projectwerk	48.4%
Geïntegreerd automatiseringsproces	48.4%
Communicatieve vaardigheden 2 TV	48.1%
Leidinggeven in de praktijk	47.9%
Specialisatie Routers CO/NT	47.4%
Project - deel 2	47.4%
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk 2	47.4%
Methodische begeleiding 2 TV	47.4%
Methodische begeleiding 1 TV	47.4%
Geïntegreerde competentieverwerking 1 TV	47.4%
Digitale tekst- en pagina opmaak 3	47.4%
Voortgangstoets 2	47.1%

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS



1.2. Aantal modules met minstens 25% van de lestijden via afstandsonderwijs

Top 10 opleidingsgebieden	Aantal modules waarbij meer dan 25% van de lestijden op afstand plaatsvindt
Handelwetenschappen en bedrijfskunde	568
Specifieke Lerarenopleiding	525
Aanvullende algemene vorming	468
Administratie	240
Sociaal-agogisch werk	186
Specifieke personenzorg	150
Informatie- en communicatietechnologie	121
Algemene vorming	95
Algemene personenzorg	68
Europese hoofdtalen richtgraad 1 en 2	68

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS

Top 10 opleidingen	Aantal modules waarbij meer dan 25% van de lestijden op afstand plaatsvindt
Aanvullende algemene vorming	543
Specifieke lerarenopleiding	525
Boekhouden	195
Begeleider in de kinderopvang	125
Informatica	121
Secretariaatsmedewerker	118
Orthopedagogie	81
Boekhoudkundige bediende	78
Zorgkundige	60
ICT en Administratie	56

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS

Top 10 modules	Aantal modules waarbij meer dan 25% van de lestijden op afstand plaatsvindt
Zakelijk Nederlands 1	36
AAV Informatie- en communicatietechnologie M1	34
AAV Informatie- en communicatietechnologie M2	33
AAV Informatie- en communicatietechnologie M3	33
Tekstverwerking 1	31
Klaviervaardigheden	31
AAV Wiskunde basis	30
Rekenblad 1	27
AAV Organisatie en samenwerking M	27
AAV Wetenschappen M	27

Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens uit de DAVINCI-databank verstrekt door AHOVOKS



B.1/B.2 / Referenties

- ▷ Blicck, Y. & Pynoo, B. (2018) . Strategisch kiezen voor blended leren op instellingsniveau: succesfactoren en een kwaliteitszorgmethodiek waarin data-gebaseerd werken centraal staat. In: Bram Pynoo, Chang Zhu, Bram De Wever & Jo Tondeur (Red.) "Aan de slag met blended leren in het volwassenenonderwijs", p. 151-178. Gent: Nevelland vzw
- ▷ Boelens, R.*, De Wever, B., Voet, V. (2017). Four key challenges to the design of blended learning: A systematic literature review, *Educational Research Review* 22: 1-18.
- ▷ Coursera (2015). Impact revealed: learner outcomes in open online courses. An inaugural study of career and educational outcomes for learners in open online courses Conducted by researchers at Coursera, University of Pennsylvania, and University of Washington
- ▷ Dillenbourg, P. Digital Education Strategy for Flanders Universities.
- ▷ Esterhuysen, M., Scholtz, B., & Venter, D. (2016). Intention to use and satisfaction of e-learning for training in the corporate context. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 11, 347-365.
- ▷ EUA (2014). *E-learning in European Higher Education Institutions. Results of a mapping survey conducted in October-December 2013.*
- ▷ Kimiloglu, H., Ozturan, M. & Kutlu, B. (2017). Perceptions about and attitude toward the usage of e-learning in corporate training. *Computers in Human Behavior*, 72: 339-349.
- ▷ Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten (KVAB) (2015). Eindrapportering Denkersprogramma BLENDED LEARNING.
- ▷ Laurillard, D. Thinking about blended learning. A paper for the Thinkers in Residence programme
- ▷ Noesgaard S. S. and Ørngreen R . (2015) The Effectiveness of E-Learning: An Explorative and Integrative Review of the Definitions, Methodologies and Factors that Promote e-Learning Effectiveness" *The Electronic Journal of e-Learning* Volume 13 Issue 4, (pp278-290)
- ▷ Onah, D. F. O., Sinclair, J., & Boyatt, R. (2014). Dropout rates of massive open online courses: behavioural patterns. In: 6th International Conference on Education and New Learning Technologies, Barcelona, Spain, 7-9 July 2014. Published in: *EDULEARN14 Proceedings* pp. 5825-5834.
- ▷ Vanslambrouck. S. 2018. Being successful in blended adult education: A person-centered approach Dissertation submitted to the Faculty of Psychology and Educational Sciences in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor in Educational Sciences. Brussel: VUB
- ▷ Vlaamse regering. (2016). Visie 2050. Een langetermijnstrategie voor Vlaanderen. Online beschikbaar via <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-regering/visie-2050>
- ▷ Witthaus, G., dos Santos, A.I., Childs, M., Tannhäuser, A., Conole, G., Nkuyubwatsi, B. & Punie, Y. (2016). Validation of non-formal MOOC-based learning: an analysis of assessment and recognition practices in Europe (OpenCred). EUR 27660 EN; doi:10.2791/809371
- ▷ Van der Perre, Van Campenhout, J., Dillenbourg, P & Laurillard, D. (2015). Geef studenten toegang tot een nieuwe wereld. Blended learning en MOOC's: een denkoefening in Vlaanderen. In *Thema Hoger Onderwijs*, jaargang 22, nr. 1, 29-37.





B.2/B.3 / Nederland: e-leren voor volwassenen

Auteur: Kathy Goffin (IDEA Consult)

In dit hoofdstuk bespreken we het beleid rond e-leren voor volwassenen in Nederland. We overlopen achtereenvolgens de visie van het beleid, de beoogde doelstellingen en de doelgroep, de implementatie van de visie en de evaluatie van het gevoerde beleid. We sluiten dit hoofdstuk af met de evolutie en prognoses rond e-leren voor volwassenen die in Nederland verwacht worden.

2.1.3.1. Visie

Levenslang leren & de flexibilisering van het onderwijsaanbod voor volwassenen

Levenslang leren staat hoog op de agenda van de rijksoverheid. Werknemers moeten meekunnen bij veranderingen in de eigen job, kunnen overstappen naar een andere job en werkzoekenden moeten hun kansen op werk vergroten. Het volgen van een opleiding kan hierbij helpen. Door scholing blijven volwassenen flexibel inzetbaar op de arbeidsmarkt.

Scholing tijdens de loopbaan is nodig omdat de noden van de arbeidsmarkt in hoog tempo veranderen en het aanbod op de arbeidsmarkt de vraag moet volgen. Werknemers moeten kunnen bijblijven. Daarnaast neemt de concurrentie tussen bedrijven toe door de internationalisering, waardoor bepaalde beroepen verdwijnen. Werknemers moeten dus kunnen veranderen van job. Tot slot hecht de overheid er belang aan dat alle burgers meekunnen in de maatschappij die steeds complexer wordt.

De overheid stimuleert levenslang leren a.d.h.v. verschillende maatregelen, bv. door het toekennen van een levenlanglerenkrediet. Daarnaast wordt er momenteel sterk ingezet op een flexibilisering van het hoger onderwijs. Door het aanbod aan hoger onderwijs voor volwassenen te flexibiliseren, moet het beter afgestemd zijn op de specifieke kenmerken en behoeften van volwassenen.

Online en blended leren als deel van de flexibilisering

Er wordt vorm gegeven aan deze flexibilisering van het hoger onderwijs door een gefaseerde deelname aan kortdurende opleidingen en een aansluiting van het opleidingstraject bij de verworven praktijkervaring mogelijk te maken. Daarnaast gaat er bijzondere aandacht naar het versterken van het online aanbod van het hoger onderwijs.

Online onderwijs vergroot de mogelijkheden om tijd- en plaats-onafhankelijk te leren. Dat is voor de doelgroep volwassenen een grote meerwaarde. Zo kunnen zij zelf hun studieactiviteiten flexibel plannen, in combinatie met werk en privé-activiteiten. Zij kunnen zelf hun studietempo bepalen en zijn minder afhankelijk van de programmering van het aanbod door de instelling.

"Er is behoefte aan opleidingstrajecten die op maat worden vormgegeven, aansluiten op de mogelijkheden en behoeften op de werkplek en gebruik maken van de mogelijkheden om online te leren. Ook is er behoefte aan het gefaseerd kunnen deelnemen aan (modulen van) opleidingen."

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in een kamerstuk over Leven Lang Leren van 31 oktober 2014

Versterken van het online aanbod voor volwassenen

Het online aanbod voor volwassenen wordt versterkt door de hoger onderwijsinstellingen te stimuleren om hun online aanbod uit te werken, alsook door tegemoet te komen aan een belangrijke randvoorwaarde voor online onderwijs, nl. een focus op leeruitkomsten.

Er wordt ingezet op het benutten van de potentie van open en online hoger onderwijs. Instellingen worden gestimuleerd om hun online onderwijsaanbod (verder) uit te bouwen, zowel in het formele onderwijs als in de vorm van MOOC's. Publiek gefinancierde instellingen hoger onderwijs worden daarbij gestimuleerd om hun onderwijsmaterialen met een open licentie beschikbaar te stellen voor hergebruik door andere instellingen.

De mogelijkheden van online leren worden optimaal benut doordat de focus verlegd wordt van sturing op input- en procesfactoren naar sturing op leeruitkomsten en eindniveau. Men focust op wat mensen moeten kennen en kunnen, op de inhoud en het niveau van de kennis en vaardigheden. Op die manier wordt er ruimte geboden voor het realiseren van flexibele, gedifferentieerde leerwegen.

2.2.3.2. Doelstellingen en doelgroep

De flexibilisering van het hoger onderwijs, waarin bijzondere aandacht wordt gegeven aan online en blended leren, moet leiden tot meer participatie van (werkende) volwassenen aan het (deeltijds en duaal) hoger onderwijs en een vergroting van het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking, aansluitend op de vraag van de arbeidsmarkt.

2.3.3.3. Implementatie

De maatregelen die genomen worden met oog op de implementatie van de visie richten zich voornamelijk op de hoger onderwijsinstellingen, opdat een aantrekkelijk en kwalitatief aanbod gecreëerd wordt voor de student.

Er wordt een jaarlijkse stimuleringsregeling voorzien voor onderwijsinstellingen die willen experimenteren met open en online onderwijs. Daarnaast kunnen hoger onderwijsinstellingen subsidies verkrijgen om zich in een experiment toe te leggen op het flexibiliseren van hun onderwijsaanbod, waarbinnen een focus op leeruitkomsten centraal staat, of dat optimaal aansluit bij de opleidingsvraag van volwassenen.

We bespreken beide regelgevingen hieronder. Daarna bespreken we kort de andere maatregelen die genomen worden in het kader van levenslang leren, waarin online onderwijs (nog) niet in verweven zit.

STIMULERINGSREGELING OPEN EN ONLINE HOGER ONDERWIJS

Via de jaarlijkse stimuleringsregeling open en online hoger onderwijs worden hogescholen en universiteiten (HO-instellingen) sinds 2015 in staat gesteld om actief te experimenteren met vormen van online onderwijs en met het delen en hergebruiken van open leermaterialen. Door open en online onderwijs te stimuleren, beoogt het beleid naast het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs, een verrijking van het onderwijs en onderzoek, het aantrekken van talent en meer maatwerk, ook het creëren van een aantrekkelijk aanbod van hoger onderwijs voor volwassenen. Het stimuleren van open en online onderwijs moet het voor deeltijdstudenten gemakkelijker maken om de onderwijsloopbaan op een flexibele manier te vervolgen en een leven lang te blijven leren.

De stimuleringsregel bestaat uit twee pijlers: Open onderwijs en Online onderwijs.

Met de pijler Online onderwijs worden instellingen uitgedaagd om hun onderwijs uit te breiden met online onderwijsvormen of te herontwerpen aan de hand van de mogelijkheden die online onderwijs biedt. Jaarlijks kent de pijler een specifiek thema, zodat duidelijke lessen getrokken kunnen worden uit alle gefinancierde projecten. Projecten moeten aansluiten op dit jaarthema. Het thema van de oproep voor 2019 is 'online begeleiden van studenten'. Er is maximaal € 100.000 beschikbaar per project, en de instellingen matchen het subsidiebedrag met minimaal hetzelfde bedrag aan eigen middelen.

Het doel van de pijler Open onderwijs is om te experimenteren met hergebruik van bestaande en open leermaterialen binnen community's van vakdocenten. Binnen deze pijler is er maximaal € 175.000 per project beschikbaar, waarbij minimaal hetzelfde bedrag aan eigen middelen moet worden ingezet.

6.2.1 Subsidieregeling flexibel hoger onderwijs voor volwassenen

Binnen de subsidieregeling 'flexibel hoger onderwijs voor volwassenen' lopen 2 experimenten: de pilots flexibilisering en het experiment vraagfinanciering. Het doel van de experimenten is om de opleidingen beter te laten aansluiten bij de behoeften van de deeltijdstudent. Na evaluatie van de experimenten vindt besluitvorming plaats over structurele verankering in wet- en regelgeving.

De pilot flexibilisering

De pilots flexibilisering bestaan uit 3 experimenten:

- Experiment leeruitkomsten, dat het meest relevant is in de context van e-leren. We bespreken het experiment hieronder.
- Experiment accreditatie onvolledige opleidingen: in dit experiment kunnen scholen die niet door de overheid worden gefinancierd een deel van een hbo-bachelor opleiding verzorgen. Zo kunnen dit soort 'onvolledige opleidingen' toch een accreditatie krijgen.
- Experiment educatieve minor: hierbij kunnen mensen na afronding van hun wo-bacheloropleiding alsnog deelnemen aan de educatieve minor. Het experiment heeft tot doel meer mensen te interesseren in het beroep van leraar.

Bij het **experiment leeruitkomsten** mogen hogescholen de vaste onderwijsprogramma's loslaten. In plaats daarvan maakt de school afspraken met de student over de 'leeruitkomsten'. Die leeruitkomsten worden uitgewerkt en in een onderwijsvereenkomst wordt vastgelegd hoe de student die leeruitkomsten gaat realiseren. Het gaat er dus om wat een student moet kennen en kunnen op het moment dat hij zijn of haar diploma haalt. De weg daar naartoe kan op verschillende manieren worden ingevuld.

De leeruitkomsten zijn richtinggevend voor de afspraken die periodiek in onderwijsvereenkomsten met studenten worden vastgelegd over de invulling van (delen van) opleidingstrajecten. Aan welke onderdelen van het onderwijsaanbod wordt deelgenomen? Wat gaat de student via zelfstudie doen en wat online? Op welke manier wordt de werkplek van de student benut om leeractiviteiten uit te voeren? Welke resultaten gaat de student realiseren? Hoe wordt de student begeleid en hoe vindt de beoordeling plaats? De opleidingstrajecten kunnen dus variëren en op maat van de student worden ingericht.

De pilots flexibilisering bieden meer ruimte en mogelijkheden om de opleidingen voor volwassenen verder te flexibiliseren door het werken met online leren, werkend leren en validering te versterken. De combinatie van deze elementen maakt het voor instellingen, volwassen (werkende) studenten en werkgevers mogelijk een wezenlijk andere aanpak te hanteren en leven lang leren een stevige impuls te geven.

Het budget voor het experiment leeruitkomsten, dat loopt van 2016 t.e.m. 2021, is € 31 miljoen.²³ De subsidie bedraagt maximaal € 2 miljoen per instelling. Het subsidiebedrag wordt door eigen middelen of door cofinanciering aangevuld met minimaal hetzelfde bedrag.

Experiment vraagfinanciering

Het experiment vraagfinanciering richt zich niet rechtstreeks op het versterken van online onderwijs. Echter, het experiment stimuleert instellingen om zich meer te richten naar de vraag van de klant (student of werkgever van de student). Indien de vraag naar online of blended leren groot is, worden deze onderwijsvormen dus onrechtstreeks gestimuleerd.

Binnen het experiment kunnen deeltijdstudenten een opleiding op de deelnemende hogescholen flexibeler samenstellen en zo beter laten aansluiten op de eigen wensen. De opleiding wordt praktischer en vaak korter. De deelnemende hogescholen ontvangen financiering via vouchers (van €1.250) voor de studenten. Door de financiering via de deeltijdstudent te laten verlopen, zullen instellingen zich meer naar de vraag van de klant moeten richten.

Gefaseerd (per module) neemt een student deel aan een opleiding. De student kan voor elke module (30 studiepunten) kiezen aan welke geaccrediteerde onderwijsinstelling hij/zij de module wil volgen. De modules kunnen gestapeld worden tot een diploma.

²³ Bijlage bij de brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede Kamer der Staten-Generaal, 17 september 2018 - Overzicht overheidsmaatregelen met raakvlak leven lang ontwikkelen

Per module wordt de hoogte van het collegegeld (deels of volledig betaald met vouchers) door de instelling vastgelegd. In het convenant met de overheid worden afspraken gemaakt over de investeringen van werkgevers in de deelname van medewerkers aan de opleidingen binnen het experiment. Daarnaast worden de factoren waarop de evaluatie en de effectmeting van het experiment zich zullen richten (zoals de deelname van volwassenen, het studiesucces, de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van het aanbod) vastgelegd.

Dit experiment wordt uitgevoerd in opleidingen van het hoger beroepsonderwijs in de (kern)sectoren techniek en ICT, welzijn en zorg. Het experiment loopt van 2016 t.e.m. 2024. Voor de gehele looptijd van het experiment is een additioneel budget beschikbaar van € 40 miljoen.

ANDERE MAATREGELEN M.B.T. LEVENSLANG LEREN

Om de rol van e-leren in het Nederlandse beleid rond levenslang leren te kunnen vatten, bespreken we hieronder de andere maatregelen die in dit domein worden ondernomen.

Het levenlanglerenkrediet

Het levenlanglerenkrediet kan worden gebruikt voor een wettelijk erkende opleiding in het hoger onderwijs of een beroepsopleidende leerweg in het mbo. Het gaat zowel om private als om publieke opleidingen. Met het krediet kan iedereen tot 55 jaar een studielening aangaan met een voordelige rente die telkens wordt vastgezet voor 5 jaar. De student kan maximaal 5 keer per jaar het bedrag aan wettelijk studiegeld lenen, en het bedrag kan niet hoger zijn dan het betaalde studiegeld. Dit kan voor de duur van de studie. De lening moet binnen 15 jaar worden terugbetaald. De hoogte van de aflossing is afhankelijk van het inkomen, en gaat in op 1 januari na het afronden van de studie.

Duurzame inzetbaarheid

Via de website www.duurzameinzetbaarheid.nl ondersteunt de overheid werkgevers om hun werknemers te helpen bij het leren en werken.

Ervaringscertificaat

Volwassenen kunnen verworven competenties officieel laten erkennen met ervaringscertificaten. Er wordt gekeken naar wat men in de praktijk heeft (bij)geleerd, via een formeel leerproces en/of via een informeel leertraject.

Startersbeursregeling

Via de startersbeursregeling kunnen starters op de arbeidsmarkt 6 maanden aan de slag gaan in het bedrijfsleven. Voor deze leerwerkplek krijgen deze jongeren een vergoeding van minimaal € 500. De werkgever ontvangt van de gemeente een bijdrage in de begeleidingskosten.

Sectorplannen

Na een sociaal akkoord op 11 april 2013 hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in een sector of regio gezamenlijk sectorplannen opgesteld. Daarin zijn afspraken gemaakt om de arbeidsmarkt te versterken voor de uitdagingen in de toekomst. De meeste sectorplannen zijn in 2018 afgerond. Het kabinet heeft € 600 miljoen uitgetrokken voor de sectorplannen, en de sectoren leggen minimaal hetzelfde bedrag in. Het meeste geld gaat naar scholing, begeleiding van ontslagen werknemers naar ander werk en extra leerwerkplekken voor jongeren.

Topsectoren

Nederland zet extra in op de 9 sectoren waar Nederland sterk in staat, zodat Nederland concurrerend blijft en de internationale toppositie behouden blijft. Elke 'topsector' heeft een Human Capital Agenda, die zich richt op het ontwikkelen van eigen mensen en het aantrekken van talentvolle nieuwe werknemers.

2.4.3.4. Evaluatie en opvolging van het gevoerde beleid

STIMULERINGSREGELING OPEN EN ONLINE ONDERWIJS

De eerste oproep binnen de stimuleringsregeling open en online onderwijs werd in 2014 gelanceerd en de eerste projecten gingen in 2015 van start. In 2018 werd een nieuwe tranche gelanceerd die tot 2022 zal lopen. Jaarlijks worden zo 11 à 12 projecten gefinancierd. In de oproepen van 2015 t.e.m. 2018 namen 17 verschillende hoger

onderwijsinstellingen deel. Na de eerste twee rondes (in 2015 en 2016) werden de geleerde lessen uit de stimuleringsprojecten samengebracht.²⁴ De geleerde lessen zijn:

Qua organisatie van de projecten wordt onder andere het belang van een goede projectstructuur (de inhoudsdeskundige hoeft niet de projectleider te zijn), betrokkenheid en draagvlak binnen de eigen organisatie, de betrokkenheid van studenten, de duurzaamheid van het project en de inbedding in de gehele organisatie aangehaald. Daarnaast onderstreept men dat het organiseren van nieuwe vormen van onderwijs veel tijd kost.

Qua vormgeving wordt gewezen op het de ervaring dat MOOC's best tot hun recht komen indien ze gecombineerd worden met face-to-face-werkvormen, dat begeleiding bij online onderwijs noodzakelijk is, dat het een meerwaarde is om studenten inzichten met elkaar kunnen delen via forumdiscussies en peer reviews en dat grote namen in het vakgebied bereid zijn om onbezoldigd mee te werken.

Voor de productie van het videomateriaal is het belangrijk om een stijl te kiezen (quick and dirty of gestileerd, wel of geen docent in beeld), om een goede, authentieke casting te realiseren, een goede samenwerking tussen docent, AV-deskundige en onderwijskundige wordt opgezet, om coherentie in de vorm te garanderen (hoewel het initiële ontwerp van een module moet kunnen losgelaten worden) en om eventueel een pre-test te voorzien. Men merkt op dat technische keuzes die in het begin gemaakt worden (zoals de keuze van het platform), verstreckende gevolgen hebben.

Bij het werken met open leermaterialen is het cruciaal dat de instelling én de overheid open onderwijsmateriaal promoten. Er moet gebruik gemaakt worden van reeds beschikbaar open leer materiaal, waarbij er de nood voor en platform met een overzicht naar boven komt. Het materiaal moet gemakkelijk herbruikbaar zijn in een nieuwe context, waarbij een samenwerking met ander vakverenigingen- en docenten aangewezen is. Open leer materialen moeten een kwaliteitskeursmerk dragen, zodat er snel een inschatting kan gemaakt worden van de kwaliteit van het open leer materiaal.

Om impact te realiseren is de steun van het management noodzakelijk. Ook moeten de medewerkers van de eigen organisatie zo goed mogelijk betrokken worden bij het project. De impact op de studenten is moeilijk in te schatten. Ze waarderen het gebruik van kennisclips. Over flipping the classroom zijn ze enthousiast, maar online onderwijs is voor de meesten geen nieuwigheid meer. Ze krijgen te maken met nieuwe platforms en tools die niet noodzakelijk meteen goed werken, maar ook met het gevoel van state-of-the-art-onderwijs, wat zeker wordt gewaardeerd.

Er moet tijd en ruimte geschept worden voor onderwijsvernieuwing. De bestuurders van onderwijsinstellingen moeten die ruimte scheppen.

De projectleiders missen landelijke aandacht voor het belang van goede ICT-vaardigheden van docenten en specifiek kennis over online onderwijsvormen. Docentprofessionalisering is daar nog niet voldoende op gericht. Echter, op de lange termijn zou dit geen probleem meer mogen vormen, omdat studenten die zelf deels "online" werden opgeleid, vertrouwd zijn met online onderwijs.

SUBSIDIEREGELING FLEXIBEL HOGER ONDERWIJS VOOR VOLWASSENEN

De experimenten binnen de subsidieregeling flexibel hoger onderwijs voor volwassenen zijn van start gegaan en zullen na afloop geëvalueerd worden.

Het experiment leeruitkomsten startte in 2016. Ondertussen doen 20 hogescholen mee aan het experiment met zo'n 500 deeltijd- en duale opleidingen. Het experiment wordt uiterlijk in 2023 geëvalueerd.

In het schooljaar 2017-2018 nemen 10 bekostigde hogescholen en 8 niet-bekostigde hogescholen met in totaal 27 deeltijdopleidingen (20 in de sector Techniek & ICT, 7 in de sector Zorg & Welzijn) deel aan de experimenten vraagfinanciering. De opleidingen waarin het experiment van start gaat, zijn geselecteerd na overleg met brancheorganisaties en werkgevers. Het gaat om opleidingen waaraan behoefte is in het werkveld. Het experiment wordt in 2021 geëvalueerd.

²⁴ Geleerde lessen uit de stimuleringsregeling Open en Online Onderwijs en de boegbeeldprojecten, Ervaringen van de projectleiders, SURF, september 2018



2.5.3.5. Evolutie en prognoses van het aanbod van e-leren

Nederland kent reeds een ruim aanbod aan online onderwijs. Tal van universiteiten zetten in op MOOC's en online academische modules (TU Delft is één van de pioniers, maar ook de Universiteit Leiden, Rijksuniversiteit Groning, Universiteit Amsterdam, ... bieden tal van MOOC's en/of blended learning modules aan). De Open Universiteit (OU) zet al jaren in op open en flexibel onderwijs. Vele private aanbieders van hoger afstandsonderwijs hebben ook de switch naar online afstandsonderwijs gemaakt²⁵.

De 'commissie Hoger Onderwijs en Onderzoek' rapporteerde in 2016 over de evolutie van e-leren in het hoger onderwijs. Zowel het aanbod aan blended learning als aan MOOC's is in toenemende mate gestegen²⁶.

De doorwerking van de experimenten flexibilisering en vraagfinanciering wordt in het rapport aangehaald. Hoger onderwijsinstellingen bieden steeds meer online onderwijs aan voor werkende professionals: MOOC's en Open Resources, maar ook betaald online onderwijs voor werkende professionals worden meer en meer ontwikkeld. In het verleden was er onduidelijkheid over de financiering van deeltijds onderwijs, waardoor het aanbod in zekere mate werd ingekrompen. In de jaarverslagen van de hoger onderwijsinstellingen van 2015 wordt echter een kentering waargenomen. In het hoger beroepsonderwijs is de instroom in deeltijds en duaal onderwijs na een jarenlange daling in 2015 weer gestegen (van 6.0% naar 6.7%).

Een bewijs dat Nederland sterk inzet op ICT in het hoger onderwijs, is SURF. SURF is een ICT-samenwerkingsorganisatie van de Nederlandse opleidingsinstellingen. SURF zet zich in opdat studenten, docenten en onderzoekers in Nederland over de best mogelijke ICT-voorzieningen voor onderzoek en talentontwikkeling beschikken. SURF ondersteunt instellingen bij onderwijsinnovatie met ICT, blended en online leren learning analytics, etc. De technische infrastructuur van het Nederlandse hoger onderwijs is mede door de deze jarenlange samenwerking "state of the art"²⁷.

Het trendrapport 2016 van SURF gaat in op hoe technologische trends onderwijs op maat steeds meer mogelijk maken. Men stelt dat de kenniseconomie er toe zal leiden dat banen in het middensegment verdwijnen en de behoefte aan meer hoger opgeleiden zal groeien. Een one-size-fits-all aanpak voldoet niet meer om aan die behoefte tegemoet te komen. Studenten hebben behoefte aan onderwijs waarbij ze zelf bepalen waar, wanneer en in welk tempo ze studeren. Zij moeten de eigen leerroute kunnen bepalen en ICT kan hierbij een belangrijke rol spelen. Daarbij gaat het om wat studenten leren (inhoudelijke keuzevrijheid, meer rekening houdend met voorkennis, ervaring en aanwezige competenties) en hoe studenten leren (eigen tijd, plaats, tempo, niveau en voorkeur).

Dertien technologische trends die van invloed kunnen zijn op de inhoud en vormgeving van het onderwijs worden in het rapport besproken. De focus ligt op de manier waarop de trends 'onderwijs op maat' mogelijk maken. De trends zijn onderverdeeld in technologieën die bijdragen aan de didactische verrijking (virtual reality, serious gaming, gamification, internet of things, het virtuele klaslokaal), technologieën die bijdragen aan het organiseren van flexibiliteit (eigenaarschap van de student over zijn online identiteit, digitale badges en microcredentiaing, van open content via open pedagogy naar open onderwijs, persoonlijke leeromgeving voor instellingsoverschrijdend studeren), en technologieën die adaptief leren mogelijk maken (adaptieve leeromgeving voor wendbaar onderwijs, learning analytics, digitaal toetsen en learning analytics en kunstmatige intelligentie).

²⁵ Hoger onderwijs-, onderzoek- en wetenschapsbeleid (digitalisering van het hoger onderwijs), Brief van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 8 januari 2014.

²⁶ Stelselrapportage 2016, Vierde jaarlijkse monitorrapport over de voortgang van het proces van profilering en kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs en onderzoek, Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek, januari 2017.

²⁷ Open en Online onderwijs, Brief van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 8 januari 2014.

2.6.3.6. Bibliografie

Adviesrapport Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen, Adviescommissie 'Flexibel hoger onderwijs voor werkenden', 12 maart 2014.

Open en Online hoger onderwijs, brief van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 8 januari 2014.

Leven Lang Leren, brief van de ministers van onderwijs, cultuur en wetenschap en van sociale zaken en werkgelegenheid aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 31 oktober 2014.

Voortgang van de pilots flexibilisering en experimenten vraagfinanciering, brief van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 26 juni 2015.

Besluiten pilots flexibilisering en experimenten vraagfinanciering, brief van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede kamer der Staten-Generaal, 22 januari 2016.

Bijlage bij de brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap aan de tweede Kamer der Staten-Generaal, 17 september 2018 - Overzicht overheidsmaatregelen met raakvlak leven lang ontwikkelen.

Geleerde lessen uit de stimuleringsregeling Open en Online Onderwijs en de boegbeeldprojecten, Ervaringen van de projectleiders, SURF, september 2018.

Tendrapport 2016, Hoe technologische trends onderwijs op maat mogelijk maken, SURF, november 2016.

Stelselrapportage 2016, Vierde jaarlijkse monitorrapport over de voortgang van het proces van profilering en kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs en onderzoek, Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek, januari 2017.

Website rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl

Website SURF: www.surf.nl





B.3/B.4 / E-leren in Zweden

Auteur: Roe Langaas (Oxford Research)

3.1.4.1. Visie

De onderstaande bespreking gaat over de visie en het beleid van de huidige en recente overheden, zonder rekening te houden met de historische ontwikkeling van de visie van de nationale overheid op levenslang leren.

Levenslang leren

Het concept van levenslang leren vormt de kern van het Zweedse onderwijssysteem. De Zweedse onderwijswet (2010:800), die bepalingen bevat over het Zweedse schoolsysteem, stelt in een van de eerste passages dat "(de Zweedse school) de ontwikkeling en het leren van alle kinderen en leerlingen moet bevorderen en de wens om levenslang te leren moet stimuleren"²⁸. Diezelfde formulering staat centraal in de Zweedse leerplannen voor het basisonderwijs, het kleuteronderwijs en het hoger secundair onderwijs.

In 2007 tekende het kabinet van Fredrik Reinfeldt (2006-2010 & 2010-2014) een nationale strategie uit inzake levenslang leren. Dit is de meest recente strategie die aan dit onderwerp is gewijd. De strategie somt een aantal principes op, namelijk:

- ▶ Het recht van iedereen op een goede opleiding, ongeacht sociale achtergrond, geslacht of financiële middelen
- ▶ Kwaliteit in alle aspecten van het Zweedse onderwijssysteem
- ▶ Toegankelijkheid, gelijkwaardigheid en coördinatie

De strategie illustreert welke impact deze principes zouden moeten hebben op de verschillende delen van het Zweedse onderwijssysteem. Wat het volwassenenonderwijs betreft, benadrukt de strategie dat het mogelijk moet zijn om een opleiding te combineren met andere verplichtingen in het leven. Om dit efficiënt te laten verlopen, benadrukt de strategie dat "een goed ontwikkelde infrastructuur met begeleiding, validatie en studieondersteuning van groot belang zijn, evenals de flexibiliteit en geschiktheid van het onderwijs voor verschillende levenssituaties". Mensen moeten, volgens de strategie, de mogelijkheid hebben om te studeren, ongeacht of ze al werken, werk en studies willen combineren of op afstand willen studeren²⁹.

De meest recente Zweedse regering (aan het bewind van 2014 tot 2018) presenteerde geen geactualiseerde nationale strategie of visie voor levenslang leren. Levenslang leren heeft dan weer wel zowel het werk van door de overheid aangestelde analysegroepen als diverse beleidslijnen van de overheid gekenmerkt.

²⁸ Het Zweedse parlement (2018). De onderwijswet (2010:800, SFS 2018:1368).

²⁹ De Zweedse regering (2007). De Zweedse strategie voor levenslang leren. Een samenvatting van principes en oriëntaties (U2007/3110/SAM).



- ▶ Kristina Persson, minister van Strategische Ontwikkeling en Noordse Samenwerking in de centrumlinkse coalitieregering, heeft in 2015 een analysegroep aangesteld om de voorwaarden, uitdagingen en kansen te beschrijven die de doelstellingen van hoge werkgelegenheid en lage werkloosheid op middellange termijn, gedefinieerd als 10 tot 15 jaar, met zich meebrengen. In april 2016 legde de groep haar eindverslag voor aan de regering. In het verslag wordt levenslang leren beschouwd als een essentieel onderdeel om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken en wordt een hervorming voorgesteld om het levenslang leren te versterken. Kortom, in de voorgelegde hervorming werd voorgesteld de sturing en regelgeving van het onderwijsaanbod te ontwikkelen om volwassenen beter in staat te stellen hun ontwikkeling verder te zetten tijdens hun beroepsleven³⁰.
- ▶ Ondanks het feit dat levenslang leren is opgenomen in de Zweedse leerplannen voor de kleuterschool, het basisonderwijs en het hoger secundair onderwijs, wordt het concept in het Zweedse discours doorgaans geassocieerd met het voortgezet beroepsonderwijs en de voortgezette beroepsopleiding. Zo heeft ENCELL, het nationaal centrum voor levenslang leren, bijvoorbeeld als opdracht om de kennis over volwassenenonderwijs en werkplekleren te bevorderen. ENCELL werd opgericht in 2001 en is een onderzoeksinstituut dat verbonden is aan de Jönköping University. Het idee achter ENCELL, zoals voorgesteld in een regeringsvoorstel uit 2000, was om een nationaal pedagogisch centrum op te richten om volwassenenonderwijs en -onderzoek te ontwikkelen en te ondersteunen, en om zowel Zweeds als internationaal onderzoek naar volwassenenonderwijs en levenslang leren te verspreiden³¹.
- ▶ In een opiniestuk uit 2016 benadrukte Helene Hellmark Knutsson, minister van Hoger Onderwijs en Onderzoek, dat "levenslang leren steeds belangrijker wordt in de kennisintensieve, complexe en mondiale wereld waarin we leven". Teneinde de juiste voorwaarden te creëren voor Zweden om een leidende kennisnatie te worden, verklaarde de regering dat ze zou investeren in meer onderwijsplaatsen, meer connecties met de arbeidsmarkt en meer inspanningen om de bestaande expertise in het land efficiënt te benutten³².
- ▶ Het begrotingsvoorstel van de regering voor 2018 bevatte investeringen in levenslang leren door de oprichting van centra voor volwassenenonderwijs in Zweedse gemeenten³³. In maart 2018 diende de regering een voorstel in dat betrekking had op een nieuw kader voor universitaire inschrijvingen om levenslang leren te bevorderen. Het voorgestelde kader was bedoeld om de werkervaring van mensen te erkennen door voor bepaalde programma's een nationale kwalificatietest in te voeren. De basis van de voorgestelde test zou bestaan uit het testen van werkgerelateerde competenties³⁴.

E-leren

In Zweden wordt het woord e-leren samen met andere bewoordingen gebruikt om verschillende digitale leermethoden te beschrijven. Met andere woorden, er bestaat in Zweden geen eenduidig begrip om het concept e-leren te beschrijven, maar de meest voorkomende manier is misschien wel de uitdrukking 'webgebaseerd leren' (Zweeds: "webbaserad"/"nätbaserad utbildning"). Bovendien wordt e-leren vaak besproken in de bredere context van levenslang leren of digitalisering en niet als een alleenstaand fenomeen.

Zweden heeft geen speciale politieke strategie of visie voor e-leren voor volwassenen. Hoewel er een aantal initiatieven en beleidslijnen werden voorgesteld, is er op dit moment geen duidelijke algemene strategie op overheidsniveau om e-lerenkwesties aan te pakken. Volgens een externe expert die voor deze casestudy werd geïnterviewd is het gebruik van e-leren in het Zweedse volwassenenonderwijs momenteel gefragmenteerd en wordt het gekenmerkt door lokale en individuele initiatieven.

De meest recente Zweedse regering was aan het bewind van 2014 tot 2018. Er zijn sporen van een visie rond e-leren voor volwassenen gekoppeld aan de visie van de overheid rond digitalisering. In mei 2017 presenteerde de regering haar digitaliseringsstrategie voor een duurzaam gedigitaliseerd Zweden. Het overkoepelende doel van de

³⁰ De analysegroep Future of Work (2016). Eindverslag. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/49a937/contentassets/b8fb609b286d46fba23976962487c025/slutrappport-arbetetiframtiden-160516.pdf>

³¹ Jönköping University (2018). Over ENCELL: geschiedenis. Geraadpleegd via: <https://ju.se/center/encell/om-encell/historik.html>

³² De Zweedse regering (2016). Opiniestuk: Levenslang leren wordt versterkt.

³³ De Zweedse regering (2017). Persbericht: Leercentra voor levenslang leren in het hele land. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/09/larcentra-for-livslangt-larande-i-hela-landet/>

³⁴ De Zweedse regering (2018). Persbericht: het voorstel van de overheid voor meer paden naar kennis. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringens-proposition-fler-vagar-till-kunskap--en-hogskola-for-livslangt-larande-tilltradespropositionen/>

strategie is dat Zweden de wereldwijde koploper moet worden in het benutten van de mogelijkheden die digitalisering biedt. De strategie bestaat uit meerdere tussentijdse doelstellingen gekoppeld aan verschillende aspecten van digitalisering. E-leren wordt besproken in verband met digitale competentie. De strategie stelt dat "digitaal onderwijs, dat leren onafhankelijk maakt van tijd en plaats, steeds meer kan worden gebruikt om levenslang vaardigheden te ontwikkelen. Flexibel webgebaseerd onderwijs biedt meer kansen om te studeren, waar je ook woont, en maakt het mogelijk om mensen die al aan het werk zijn verder en voortdurend bij te scholen." In die zin worden digitale leermethoden steeds belangrijker om aan de eisen van de moderne Zweedse arbeidsmarkt te voldoen. De overheid benadrukt dat er in een periode van toegenomen mobiliteit op de arbeidsmarkt voldoende incentives nodig zijn voor voortgezette opleiding en ontwikkeling van vaardigheden³⁵.

Wat het beleid betreft, heeft de regering tijdens de laatste termijn (2014-2018) verschillende maatregelen genomen om het gebruik van digitale leermethoden te bevorderen. In 2015 kreeg de Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs de opdracht om de mogelijkheden en uitdagingen te analyseren van de introductie van Massive Open Online Courses (MOOC's) aan Zweedse universiteiten. In 2016 stelde het agentschap zijn verslag voor over de opdracht. Het verslag was overwegend positief over het nemen van maatregelen om het aanbod van MOOC's aan Zweedse universiteiten te vergroten. Het agentschap benadrukte dat de cursussen nieuwe kansen bieden om grote groepen in de samenleving te bereiken en dat de cursussen kunnen helpen om grote maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. In het verslag worden onder andere amendementen voorgesteld aan de Verordening inzake hoger onderwijs om de regelgeving begrijpelijker te maken voor universiteiten³⁶.

In juni 2018 kondigde de regering amendementen aan de verordening inzake hoger onderwijs aan die vergelijkbaar waren met die in het verslag. De regering heeft echter ook een aantal aanbevelingen in het verslag genegeerd. Zo kondigde de regering bijvoorbeeld niet de invoering aan van door de staat gefinancierde fondsen die specifiek bestemd zijn voor de ontwikkeling van MOOC's aan universiteiten, zoals in het verslag wordt aanbevolen. Verschillende Zweedse universiteiten boden ten tijde van de amendementen al MOOC's aan. Toch zullen de amendementen volgens de regering een duidelijker en begrijpelijker regelgevingskader voor MOOC's creëren. De regering stelde dat de maatregelen het aanbod van MOOC's aan Zweedse universiteiten zal verhogen. De amendementen zijn van kracht sinds 1 september 2018³⁷.

De beslissing van de regering over MOOC's leidde tot aanvullingen van de Verordening inzake hoger onderwijs in de vorm van een nieuw hoofdstuk. Een hoofdstuk dat specifiek aan MOOC's gewijd is zou, volgens de regering, eerdere onduidelijkheden met betrekking tot het regelgevingskader voor MOOC's verminderen en daarmee het aanbod van MOOC's aan Zweedse universiteiten bevorderen. Het nieuwe hoofdstuk, hoofdstuk 11, bestaat uit de volgende paragrafen³⁸:

- a. *Open webgebaseerd onderwijs verwijst naar onderwijs dat via het internet wordt aangeboden en dat voor iedereen toegankelijk is, zonder voorafgaande kennisvereisten. Open webgebaseerd onderwijs kan georganiseerd worden als het aansluit op het universitair onderwijs op bachelor-, gevorderd of postgraduaat niveau waarvoor de universiteit een licentie heeft of voor het aan de universiteit gevoerde onderzoek en als het dat ook bevordert.*
- b. *Andere reglementen inzake onderwijs, studenten en doctoraalstudenten in deze Verordening zijn niet van toepassing op open onlineonderwijs. Verwijzingen naar de Verordening inzake hoger onderwijs in andere regelgevingen bevatten enkel bepalingen voor dit hoofdstuk als dit specifiek wordt vermeld.*
- c. *De universiteit kan examens organiseren voor de deelnemers en studenten die hebben deelgenomen aan een open onlineopleiding of een deel daarvan. De universiteit kan voorschriften voor examens en cijfers meedelen.*

³⁵ De Zweedse regering (2017). Voor een duurzaam gedigitaliseerd Zweden – een digitaliseringsstrategie (N2017/03643/D).

³⁶ De Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs (2016). Verslag over overheidsopdracht: Massive Open Online Courses aan Zweedse universiteiten.

³⁷ De Zweedse regering (2018). Persbericht: Open webgebaseerd onderwijs voor iedereen. Zie persbericht: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/06/oppennatbaserad-utbildning-for-alla--nu-blir-det-lattare-att-anordna-moocs/>

³⁸ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100

- d. *De universiteit kan opleidingscertificaten afleveren aan deelnemers die het programma hebben afgerond. De universiteit kan regelgeving inzake opleidingscertificaten uitvaardigen.*
- e. *De universiteit kan verdere regelgeving uitvaardigen rond open onlineonderwijs.*

In juni 2018 kondigde de regering ook aan dat de Zweedse Raad voor hoger onderwijs de opdracht had gekregen om in 2019-2020 een projectoproep voor in totaal 40 miljoen Zweedse kronen te doen voor projecten die het Zweedse afstandsonderwijs zouden kunnen ontwikkelen. De regering beschreef de beslissing als een methode om de lage opleidingsniveaus aan te pakken en om in te spelen op nieuwe competentiebehoeften in plattelandsgebieden.

Eerder in 2018 had de regering een andere beslissing over hetzelfde onderwerp aangekondigd. Het Zweedse innovatieagentschap Vinnova kreeg van de overheid de opdracht om flexibele en korte gevorderde universiteitscursussen te ontwikkelen voor professionele specialisten. De cursussen moeten worden uitgewerkt in samenwerking met vertegenwoordigers van de academische wereld, de privésector en de overheidssector. Volgens de regering is het toekomstige concurrentievermogen van Zweden afhankelijk van de toegang van werkende professionals tot gepaste mogelijkheden om hun vaardigheden te ontwikkelen³⁹. In november 2018 kondigde Vinnova aan dat negen projecten financiering hadden ontvangen. Een voorbeeld van een project dat financiering heeft gekregen en dat vooral gericht is op e-leren, is het project "Sectorale ontwikkeling voor banken en verzekeringsmaatschappijen aan de hand van flexibel levenslang leren". Het project wordt gecoördineerd door Mid Sweden University en heeft als doel de competentie in de bank- en verzekeringssector te verhogen door digitaal ondersteunde en flexibele leermethoden voor werkende professionals in de sector op te starten en uit te bouwen⁴⁰

3.2.4.2. Doelstellingen en doelgroepen

De doelstelling van e-leren, zoals voorgesteld in de meest recente digitaliseringsstrategie, is de Zweedse beroepsbevolking beter in staat te stellen om in te spelen op nieuwe eisen op de arbeidsmarkt. Zo worden flexibele webgebaseerde cursussen beschouwd als een belangrijke voorwaarde voor levenslang leren. Kortom, de regering vindt e-leren belangrijk voor het aanpassingsvermogen en het concurrentievermogen van Zweden⁴¹. Dit wordt benadrukt in de strategie, waarin gesteld wordt: "Flexibel webgebaseerd onderwijs biedt meer kansen om te studeren, waar je ook woont, en maakt het mogelijk om mensen die al aan het werk zijn verder en voortdurend bij te scholen. In het algemeen draagt dit bij tot het versterken van het aanpassingsvermogen en het concurrentievermogen in Zweden." De strategie vermeldt geen specifieke doelgroep, maar behandelt e-leren als iets waar vooral werkende volwassenen van kunnen profiteren. Zo wordt e-leren vooral afgeschilderd als iets waar tewerkgestelde burgers van kunnen profiteren en bijvoorbeeld in mindere mate beschouwd als een maatregel om de werkloosheid te verminderen.

Het uiteindelijke doel van de beleidslijnen die in de vorige paragrafen beschreven werden en hieronder opgesomd worden, is in overeenstemming met de doelstelling van e-leren zoals voorgesteld in de digitaliseringsstrategie. Met andere woorden, de beleidslijnen zijn bedoeld om de competentie en het aanpassingsvermogen van de Zweedse beroepsbevolking te vergroten om zo het concurrentievermogen van Zweden een boost te geven. De beleidslijnen wijken er echter ook in die zin van af dat ze trachten de competentie en het aanpassingsvermogen te bevorderen op verschillende niveaus van de Zweedse beroepsbevolking.

De inspanningen van de overheid om het aanbod van MOOC's aan Zweedse universiteiten te verhogen, hebben tot doel om mensen meer kansen aan te reiken om verder te studeren, om van loopbaan te veranderen of om levenslang en in het hele land opleidingen te volgen. Het overkoepelende idee is dus om onderwijs toegankelijker te maken⁴². Uit het voorbereidende werk voor de regeringsbeslissing blijkt dat MOOC's beschouwd worden als een

³⁹ De Zweedse regering (2018). Persbericht: Korte gespecialiseerde cursussen voor levenslang leren. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/02/korta-specialistkurser-for-livslangt-larande/>

⁴⁰ Vinnova (2018). Persbericht: Sectorale ontwikkeling voor banken en verzekeringsmaatschappijen aan de hand van flexibel levenslang leren. Geraadpleegd via: <https://www.vinnova.se/p/branschutveckling-hos-banker-och-forsakringsbolag-genom-flexibelt-livslangt-larande-buffl/>

⁴¹ De Zweedse regering (2017). Voor een duurzaam gedigitaliseerd Zweden – een digitaliseringsstrategie (N2017/03643/D).

⁴² De Zweedse regering (2018). Persbericht: Open webgebaseerd onderwijs voor iedereen. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/06/oppennatbaserad-utbildning-for-alla--nu-blir-det-lattare-att-anordna-moocs/>

effectieve methode om grotere groepen in de samenleving te bereiken: "(Universiteiten bieden MOOC's aan, n.v.d.r.) deels om hun eigen universiteit in de kijker te plaatsen, deels om het onderwijs open te stellen (kennisspreiding) en nieuwe groepen te bereiken. Deze groepen omvatten het bredere publiek, maar ook huidige en toekomstige studenten en professionals, als een vorm van voortgezet onderwijs."⁴³

De beslissing om te investeren in nieuwe vormen van afstandsonderwijs door de Zweedse Raad voor hoger onderwijs in 2019 en 2020 projectoproepen te laten doen, had tot doel om negatieve trends in plattlandsgebieden in te dammen met betrekking tot het opleidingsniveau van de bewoners en de toegang tot passende competenties voor bedrijven. Bij de aankondiging van de regeringsbeslissing benadrukte Sven Erik Bucht, minister van Plattlandszaken, dat "... dankzij deze investering meer mensen in plattlandsgebieden toegang zullen krijgen tot hoger onderwijs, waardoor plattlandsbedrijven op hun beurt gemakkelijker de nodige competenties zullen vinden. Het (de investering, n.v.d.r.) is belangrijk voor jobs en groei in het hele land." Zo wordt afstandsonderwijs (inclusief e-leren) in deze beleidscontext afgeschilderd als iets dat de verschillen tussen landelijke en stedelijke gebieden kan verminderen.

Tot slot was er de nieuwe verantwoordelijkheid van Vinnova om de ontwikkeling van flexibele, korte en gevorderde cursussen voor professionals te beheren. Deze beslissing had tot doel om tegemoet te komen aan nieuwe eisen in de Zweedse industrie. Volgens Helene Hellmark Knutsson "... betekent een snelle technologische ontwikkeling dat we onze kennis tijdens ons beroepsleven moeten vernieuwen en uitbreiden, zodat Zweden kan blijven concurreren met competentie. Korte, flexibele cursussen op gevorderd niveau kunnen een belangrijke weg naar levenslang leren worden."⁴⁴ In deze beleidscontext wordt e-leren beschouwd als een innovatie die de deskundigheid van professionals kan vergroten en het concurrentievermogen van de Zweedse industrie kan versterken.

3.3.4.3. Implementatie

Aansluitend bij de doelstellingen van de nationale casestudy en de interpretatie van levenslang leren in het Zweedse discours, focust dit onderdeel op maatregelen om de deelname aan levenslang leren en e-leren voor volwassenen te stimuleren. Wat volgt zijn enkele algemene maatregelen (incentivestructuren) voor levenslang leren die ingebed zijn in de Zweedse samenleving:

- ▶ Alle personen krijgen de mogelijkheid om te studeren, dankzij een systeem van studietoelagen en studiefinanciering.
- ▶ Sinds 1975 hebben alle Zweedse werknemers wettelijk recht op onbetaald verlof om te studeren, op voorwaarde dat zij gedurende de voorbije zes maanden of gedurende in totaal 12 maanden in de voorafgaande twee jaar dezelfde werkgever hebben gehad. Dit is echter niet bindend en de werkgever heeft het recht om het verlof uit te stellen. Bovendien heeft een werknemer het recht om cursussen bij te wonen die door de vakbonden zijn georganiseerd, ongeacht het arbeidsstatuut. Elke persoon heeft ook het recht om zijn studierichting te kiezen⁴⁵.

Het Zweedse onderwijssysteem voor volwassenen is bedoeld om volwassenen de mogelijkheid te bieden hun opleiding aan te vullen overeenkomstig hun individuele behoeften. Alle volwassenen ouder dan 20 jaar hebben wettelijk het recht om deel te nemen aan onderwijs dat gelijkwaardig is aan het verplicht en hoger secundair onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs moet gelijk zijn, ongeacht waar je studeert. Gemeenten zijn verplicht om voldoende basisonderwijs te voorzien voor volwassenen om aan de eisen en behoeften van leerlingen te voldoen⁴⁶. Er wordt studiefinanciering verleend aan volwassenen die een opleiding volgen die gelijkwaardig is aan het verplicht en hoger secundair onderwijs, maar ook in het postsecundair onderwijs, zoals het hoger beroepsonderwijs en het

⁴³ De Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs (2016). Verslag over overheidsopdracht: Massive Open Online Courses aan Zweedse universiteiten.

⁴⁴ De Zweedse regering (2018). Persbericht: Korte gespecialiseerde opleidingen voor levenslang leren. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/02/korta-specialistkurser-for-livslangt-larande/>

⁴⁵ GHK (2011). Landverslag namens de Europese Commissie. Landverslag over het actieplan volwassenenonderwijs: Zweden. Geraadpleegd via: http://emsaal.itcilo.org/virtual-library/sweden/virtual-library/adult-learning/Adult%20Learning%20Action%20Plan%20-%20Sweden.pdf/at_download/file

⁴⁶ Eurydice (2019). Volwassenenonderwijs en -opleiding: Zweden. Geraadpleegd via: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-80_en

beroepsonderwijs in volkshogescholen⁴⁷. Bovendien is onderwijs op universitair niveau gratis voor Zweedse burgers en EU/EER-studenten in Zweden.

Voor een uitgebreider overzicht van recente maatregelen die zijn genomen om de deelname aan levenslang leren in het algemeen en e-leren in het bijzonder te stimuleren, verwijzen we naar eerdere delen van deze casestudy. Hieronder volgt een korte samenvatting van de beleidslijnen en strategieën:

Over levenslang leren in het algemeen:

- 2007: het kabinet van Fredrik Reinfeldt stelt de Zweedse strategie voor levenslang leren voor.
- 2016: een analysegroep aangesteld door Kristina Persson, minister van Strategische Ontwikkeling en Noordse Samenwerking, bezorgt de regering haar eindrapport en stelt een hervorming voor om levenslang leren te verbeteren.
- 2018: het begrotingsvoorstel van de regering voor 2018 omvat investeringen in levenslang leren door de oprichting van centra voor volwassenenonderwijs in Zweedse gemeenten.
- 2018: er wordt een nieuw kader voor universitaire inschrijvingen voorgesteld dat deels gericht is op het verbeteren van levenslang leren.

Inzake e-leren:

- 2017: het kabinet van Stefan Löfven stelt een Zweedse digitaliseringsstrategie voor waarin e-leren wordt besproken als een belangrijke pijler voor de levenslange ontwikkeling van vaardigheden.
- 2018: de regering kondigt wijzigingen aan in de Verordening inzake hoger onderwijs om het aanbod van MOOC's te vergroten.
- 2018: de Zweedse Raad voor hoger onderwijs krijgt de opdracht om een projectoproep te doen voor in totaal 40 miljoen Zweedse kronen ter ondersteuning van projecten die het Zweedse afstandsonderwijs, waaronder e-leren, zouden kunnen verbeteren.
- 2018: Vinnova krijgt de opdracht om flexibele en korte gevorderde universiteitscursussen te ontwikkelen voor professionele specialisten.

3.4.4.4. Evaluatie

Er zijn geen uitgebreide follow-upstudies uitgevoerd naar de impact van de specifieke geïmplementeerde beleidsmaatregelen die eerder in deze casestudy werden vermeld. Toch werden er de afgelopen jaren enkele algemene studies over het Zweedse systeem voor levenslang leren gepubliceerd, met daarin passages over e-leren.

In 2016 presenteerde het Zweedse nationale auditbureau (NAO) een auditrapport over levenslang leren in het hoger onderwijs. Het Zweedse NAO is een instantie die onder het Zweedse parlement valt en als taak heeft om de activiteiten van de staat onder de loep te nemen. Het rapport bestond uit een onderzoek naar wat Zweedse universiteiten en hogescholen doen om voortgezet onderwijs en voortgezette opleiding aan te bieden aan professionals. Het NAO was in het algemeen van oordeel dat het huidige overheidsbeleid en wat instellingen voor hoger onderwijs doen inzake voortgezet onderwijs niet garanderen dat het aanbod beantwoordt aan de vraag en aan de behoefte die bestaat onder professionals en werkgevers. Uit de audit is gebleken dat de instellingen voor hoger onderwijs het moeilijk vinden om de vraag naar voortgezet onderwijs vast te stellen en de kennis over deze vraag is dus beperkt. Zelfs daar waar er een duidelijke behoefte bestaat, beschikken instellingen voor hoger onderwijs en werkgevers en professionals over te weinig incentives en voorwaarden om initiatieven rond voortgezet onderwijs te implementeren of eraan deel te nemen.

In antwoord op de enquête van het NAO verklaarde zo'n 50 procent van de instellingen voor hoger onderwijs dat zij hun platforms aan het uitbreiden zijn om meer professionals toegang te bieden tot onderwijs, met name op het gebied van digitale platforms, e-leren en pedagogisch ontwikkelingswerk. In het kader van het ontwikkelingswerk werden voornamelijk inspanningen verricht om ondersteunende functies te ontwikkelen en om reeds tewerkgesteld

⁴⁷ Cedefop (2016). Beroepsonderwijs en -opleiding in Europa: Zweden. Geraadpleegd via: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf

personeel op te leiden. Uit interviews met instellingen voor hoger onderwijs kon het NAO besluiten dat de ontwikkeling geëvolueerd is in de richting van een meer geïntegreerde aanpak, waarbij het gedigitaliseerde onderwijs en e-leren worden ontwikkeld als onderdeel van het campusonderwijs⁴⁸.

In 2018 publiceerde de Zweedse nationale raad voor digitalisering een rapport over de vooruitgang van de digitalisering in Zweden. De raad werd in het voorjaar van 2017 opgericht en heeft als doel de implementatie van het digitaliseringsbeleid van de overheid, voorgesteld in hoofdstuk 1.2, te bevorderen. In het verslag wordt erop gewezen dat Zweden, ondanks het grote belang van levenslang leren, niet over een gepast systeem hiervoor beschikt. De raad argumenteert dat de volgende vragen onbeantwoord blijven:

- Welke verantwoordelijkheid draagt de persoon zelf om ervoor te zorgen dat zijn of haar competenties relevant zijn op de huidige arbeidsmarkt?
- Welke verantwoordelijkheden dragen sociale actoren en de staat om competentieontwikkeling mogelijk te maken?
- Wie financiert en hoe financieren wij voortgezet onderwijs?
- Hoe moet kennis die is opgedaan op de werkplek gevalideerd worden?

Volgens de raad maken bestaande financieringsmodellen het moeilijk voor professionals, zowel op het gebied van tijd als van geld, om voortgezet onderwijs te volgen. Lespakketten en cursussen moeten gemakkelijk toegankelijk en digitaal zijn, gericht op professionals, en ze moeten een kostenmodel hebben dat voortgezette opleiding mogelijk maakt. De raad stelde daarom voor dat de overheid concreet werk verricht rond levenslang leren door een moderne strategie uit te werken die zowel uitdagingen als kansen bepaalt voor sociale actoren om samen te werken op het vlak van voortgezet onderwijs en voortgezette opleiding⁴⁹. Een dergelijke strategie is nog niet ontwikkeld.

Tot slot publiceerde de Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs in 2017 een analyse van afstandsonderwijs aan Zweedse universiteiten. De overheid stelde aan het begin van het rapport dat afstandsonderwijs een efficiënte maatregel kan zijn om de competentiekloof te dichten die binnen verschillende belangrijke sectoren in Zweden bestaat. Uit het onderzoek blijkt onder meer dat er uitdagingen zijn op het vlak van de samenwerking van universiteiten met de omringende samenleving (gemeenten, regio's en werkgevers) en dat dit het moeilijk kan maken om in toekomstige arbeidsbehoeften te voorzien.

Volgens het rapport gebruiken alle instellingen voor hoger onderwijs leerplatforms voor hun afstandsonderwijs en meestal ook voor hun campusopleiding. De instellingen voor hoger onderwijs behandelen afstands- en campusstudenten doorgaans op dezelfde manier wat de verschillende ondersteunende functies betreft. De meest voorkomende ondersteuning voor studenten is de ondersteuning die de leraar biedt, maar er zijn er ook andere, zoals IT- en ICT-docenten en digitale ondersteuningsmiddelen aan bepaalde universiteiten en hogescholen. Uit de analyse van de strategieën van de instellingen voor afstandsonderwijs blijkt dat pedagogische en technische ontwikkeling het belangrijkste is. De ontwikkeling van e-leren wordt door de respondenten beschouwd als een toekomstige mogelijkheid voor zowel een verruimde instroom als voor levenslang leren. Toekomstige uitdagingen zijn de hoge ontwikkelingskosten en de financiering van afstandsonderwijs⁵⁰.

⁴⁸ Het Zweedse nationale auditbureau (2016). Levenslang leren binnen het systeem voor hoger onderwijs. Geraadpleegd via: https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2db9f/1518435497913/RiR_2016_15_LARANDE_ANPASSAD.pdf

⁴⁹ De Zweedse nationale raad voor digitalisering (2018). Een momentopname van digitale competentie. Geraadpleegd via: http://digitaliseringsradet.se/media/1332/lagesbild_digitala_kompetens_slutversion_utanappendix.pdf

⁵⁰ De Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs (2017). Afstandsonderwijs aan Zweedse universiteiten. Geraadpleegd via: <http://www.uka.se/download/18.7dd85270160df71eab213c7/1516027105807/rapport-2017-12-20-distansutbildning-svensk%20hogskola.pdf>



3.5.4.5. Evolutie en prognose

Huidige aanbod

Universiteiten in Zweden kunnen zowel cursussen als opleidingen aanbieden in de vorm van webgebaseerd afstandsonderwijs. In het begin van de jaren 2000 werden grote overheidsinvesteringen gedaan in afstandsonderwijs aan Zweedse universiteiten. Sindsdien hebben er zich verschillende vormen van webgebaseerd onderwijs ontwikkeld. Het e-lerenaanbod van de Zweedse universiteiten varieert vandaag van campusopleidingen met enkele elementen van online leren tot webgebaseerde opleidingen die volledig los staan van het 'waar' en 'wanneer'.

Zoals vermeld in de casestudy voerde de Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs onlangs een evaluatie uit van het Zweedse e-lerenaanbod aan Zweedse universiteiten en hogescholen. Dit zijn een aantal cijfers uit dat onderzoek:

- a. Tussen de academiejaren 2007/08 en 2010/11 steeg het aanbod van afstandsonderwijs van 7659 tot 9982 opleidingen aan Zweedse universiteiten. Sindsdien is het aanbod afgenomen en in 2016/17 waren er 7332 afstandsopleidingen, waarvan 6833 losstaande opleidingen en 499 volledige programma's. De daling van het onderwijsaanbod is grotendeels te wijten aan een daling van het aantal losstaande opleidingen, aangezien het aantal aangeboden volledige programma's stabiel gebleven is, ongeveer 500 per academiejaar.
- b. In het academiejaar 2015/16 volgden 71.000 studenten uitsluitend afstandsonderwijs, dat zijn er 12.500 minder dan in het academiejaar 2010/11 toen het aantal afstandsstudenten het hoogst lag in de bestudeerde periode van tien jaar.
- c. In de periode 2007/08 tot 2016/17 was het afstandsonderwijs goed voor zo'n 12 tot 15 procent van het totale onderwijsvolume⁵¹.

Gemeentelijke centra voor volwassenenonderwijs bestaan sinds de jaren 1950 en bieden personen die in het afstandsonderwijs zijn ingeschreven de mogelijkheid om deel te nemen aan examens, seminaries en presentaties. De centra zijn toegankelijk voor studenten op verschillende opleidingsniveaus en bij diverse onderwijsverstrekkers, gaande van Komvux (gemeentelijk volwassenenonderwijs dat gelijkwaardig is aan het verplicht en hoger secundair onderwijs), beroepsopleiding, universiteiten en hogescholen. E-leren wordt dus ook aangeboden aan Komvux-studenten en aan studenten die een beroepsopleiding volgen.

Kortom, Komvux richt zich tot volwassenen ouder dan 20 jaar die noch het verplicht noch het hoger secundair onderwijs hebben afgerond. De gemeenten zijn wettelijk verplicht om Komvux-onderwijs aan te bieden, maar mogen private actoren aanwerven om het onderwijs aan te bieden. Voor zover wij weten werd e-leren bij Komvux de voorbije tijd niet geëvalueerd. Studenten kunnen echter wel Komvux-opleidingen vanop afstand volgen en een snelle zoekopdracht op één van EMG's⁵² websites wijst uit dat er momenteel 875 Komvux-afstandscursussen en -programma's zijn waarvoor studenten zich kunnen inschrijven.

Zogenaamde "beroepshogescholen" (Zweeds: "yrkeshögskola") bieden postsecundair beroepsonderwijs (hoger beroepsonderwijs, HBO) aan dat theorie en praktijk combineert in nauwe samenwerking met sectoren⁵³. In 2016 voerde het Zweedse nationale agentschap voor hoger beroepsonderwijs (MYH) een studie uit naar afstandscursussen en -programma's in het hoger beroepsonderwijs in Zweden. Uit de studie is gebleken dat het aantal plaatsen voor afstandsonderwijs aan beroepshogescholen is toegenomen van 10 procent van het totaal aantal plaatsen in 2010 tot 19 procent in 2015. Merk echter op dat diverse programma's die als afstandsonderwijs worden omschreven zowel fysieke als webgebaseerde elementen bevatten⁵⁴.

Verwachte groei

⁵¹ <http://www.uka.se/download/18.7dd85270160df71eab213c7/1516027105807/rapport-2017-12-20-distansutbildning-svensk%20hogskola.pdf>

⁵² Een private actor die zoekmachines ter beschikking stelt voor, onder andere, Zweedse opleidingen. Dit is de enige actor, privé of openbaar, die een lijst samenstelt van landelijk aangeboden Komvux-opleidingen.

⁵³ <https://www.yrkeshogskolan.se/om-yrkeshogskolan/utbildningarna-matchar-arbetslivets-behov/>

⁵⁴ https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Aterrapporteringar/oversyn_distans_2016.pdf

Volgens de externe expert die voor deze casestudy werd geïnterviewd, staat e-leren opnieuw op de agenda in Zweden, zoals blijkt uit de bovengenoemde beleidslijnen en evaluaties. Eind jaren 90 en begin jaren 2000 kwam de kwestie vaak aan bod in het Zweedse politieke en educatieve discours. Zo werd er in 1998 een overheidsonderzoek ingesteld naar e-leren en afstandsonderwijs en drie jaar later stelde de regering een werkgroep aan om een nationale strategie voor e-leren in Zweden uit te werken⁵⁵.

In 2008 besliste het kabinet van Fredrik Reinfeldt om twee verschillende Zweedse agentschappen te sluiten die, ten minste tot op zekere hoogte, met e-leren werkten⁵⁶. Deze agentschappen waren het nationale centrum voor flexibel onderwijs (CFL) en het Zweedse agentschap voor netwerk en samenwerking binnen het hoger onderwijs (NSHU), voorheen de Web University. Zo kreeg het thema e-leren minder aandacht in het Zweedse politieke en educatieve discours. Sinds het Löfven-kabinet in 2014 aan de macht kwam, heeft e-leren geleidelijk terug zijn intrede gedaan in de Zweedse politiek. Er zijn beleidsmaatregelen ingevoerd en agentschappen hebben de kwestie geanalyseerd.

Het is moeilijk te voorspellen hoe e-leren in Zweden zich zal ontwikkelen. Vandaag zijn het vooral de arbeidsorganisaties die ijveren voor betere kansen voor levenslang leren (e-leren inbegrepen). TCO (de Zweedse confederatie van werknemers) heeft bijvoorbeeld opgeroepen tot een groter aanbod van flexibele webgebaseerde opleidingen⁵⁷. Het is duidelijk dat e-leren onlosmakelijk verbonden is met het Zweedse discours over levenslang leren. Uit de herziene beleidsdocumenten blijkt dan weer duidelijk dat levenslang leren steeds meer beschouwd wordt als een belangrijk concept in een tijdperk van grotere mobiliteit op de arbeidsmarkt als gevolg van nieuwe en soms ontwrichtende technologieën. We kunnen dan ook redelijkerwijs aannemen dat levenslang leren en e-leren belangrijke aspecten van het Zweedse systeem voor volwassenenonderwijs zullen blijven.

Volgens de geïnterviewde externe expert heeft Zweden een zekere achterstand opgelopen ten opzichte van vergelijkbare landen op het vlak van de nationale ontwikkeling van e-leren aangezien er sinds 2007 geen strategie voor levenslang leren of e-leren meer werd ontwikkeld. Als deze opmerking terecht is zal het nog maar de vraag zijn of Zweden die achterstand zal inhalen. De ontwikkelingen in de industrie en op de arbeidsmarkt, in combinatie met een aantal recente hervormingen, zoals hervormingen waardoor e-leren nu nauwer verbonden is met het verplicht en hoger secundair onderwijs, alsmede de bredere beleidslijnen en strategieën die eerder in deze casestudy zijn uiteengezet, wijzen op een aanhoudende nadruk op levenslang leren in de Zweedse politiek, met inbegrip van verschillende vormen van e-leren. De geïnterviewde expert denkt dat het systeem voor volwassenenonderwijs in de komende jaren dezelfde verandering zal ondergaan.

⁵⁵ Zie: <https://data.riksdagen.se/fil/5DB2B1BF-429C-4CB6-8468-4B5B05C8D7CF> en <https://www.regeringen.se/49b722/contentassets/16b6cdc7e433494a8226fa410daf784b/sou-199883>

⁵⁶ Svenska Dagbaldet (2008). Härnösand verliest 55 jobs. Geraadpleegd via: <https://www.svd.se/harnosand-tappar-55-jobb>

⁵⁷ TCO (2019). Onze politieke opvattingen: onderwijs. Geraadpleegd via: <https://www.tco.se/var-politik/utbildning/omstallningsuppdrag-for-hogskolan/>



3.6.4.6. Bibliografie

Cedefop (2016). Beroepsonderwijs en -opleiding in Europa: Zweden. Geraadpleegd via: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf

Eurydice (2019). Volwassenenonderwijs en -opleiding: Zweden. Geraadpleegd via: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-80_en

GHK (2011). Landverslag namens de Europese Commissie. Landverslag over het actieplan volwassenenonderwijs: Zweden. Geraadpleegd via: http://emsaal.itcilo.org/virtual-library/sweden/virtual-library/adult-learning/Adult%20Learning%20Action%20Plan%20-%20Sweden.pdf/at_download/file

Jönköping University (2018). Over ENCELL: geschiedenis.

Svenska Dagbladet (2008). Härnösand verliest 55 jobs. Geraadpleegd via: <https://www.svd.se/harnosand-tappar-55-jobb>

TCO (2019). Onze politieke opvattingen: onderwijs. Geraadpleegd via: <https://www.tco.se/var-politik/utbildning/omstallningsuppdrag-for-hogskolan/>

De analysegroep Future of Work (2016). Eindverslag. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/49a937/contentassets/b8fb609b286d46fba23976962487c025/slutrapport-arbetetiframtiden-160516.pdf>

De Zweedse regering (2007). De Zweedse strategie voor levenslang leren. Een samenvatting van principes en oriëntaties (U2007/3110/SAM).

De Zweedse regering (2016). Opiniestuk: Levenslang leren wordt versterkt. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/01/livslanga-larandet-ska-starkas/>

De Zweedse regering (2017). Voor een duurzaam gedigitaliseerd Zweden – een digitaliseringsstrategie (N2017/03643/D).

De Zweedse regering (2017). Persbericht: Leercentra voor levenslang leren in het hele land. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/09/larcentra-for-livslangt-larande-i-hela-landet/>

De Zweedse regering (2018). Persbericht: Open webgebaseerd onderwijs voor iedereen. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/06/oppen-natbaserad-utbildning-for-alla--nu-blir-det-lattare-att-anordna-moocs/>

De Zweedse regering (2018). Persbericht: Korte gespecialiseerde cursussen voor levenslang leren. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/02/korta-specialistkurser-for-livslangt-larande/>

De Zweedse regering (2018). Persbericht: Het voorstel van de overheid voor meer paden naar kennis. Geraadpleegd via: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringens-proposition-fler-vagar-till-kunskap--en-hogskola-for-livslangt-larande-tilltradespropositionen/>

De Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs (2016). Verslag over overheidsopdracht: Massive Open Online Courses aan Zweedse universiteiten.

De Zweedse autoriteit voor hoger onderwijs (2017). Afstandsonderwijs aan Zweedse universiteiten.

Het Zweedse nationale auditbureau (2016). Levenslang leren binnen het systeem voor hoger onderwijs. Geraadpleegd via: https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2db9f/1518435497913/RiR_2016_15_LARAND E_ANPASSAD.pdf

De Zweedse nationale raad voor digitalisering (2018). Een momentopname van digitale competentie. Geraadpleegd via: http://digitaliseringsradet.se/media/1332/lagesbild_digitalkompetens_slutversion_utanappendix.pdf

Het Zweedse parlement (2018). De onderwijswet (2010:800, SFS 2018:1368).

Vinnova (2018). Persbericht: Sectorale ontwikkeling voor banken en verzekeringsmaatschappijen aan de hand van flexibel levenslang leren. Geraadpleegd via: <https://www.vinnova.se/p/branschutveckling-hos-banker-och-forsakringsbolag-genom-flexibelt-livslangt-larande-buffl/>



B.4/B.5 / Beleid en trends inzake e-leren voor volwassenen in het Verenigd Koninkrijk

Auteur: Mike Blakemore (Ecorys UK)

4.1.5.1. Vooraf: push- en pullfactoren

Er gaan sterke **“pushfactoren”** uit van de overheid ter bevordering van het volwassenenonderwijs, die op hun beurt kunnen bijdragen aan het stimuleren van e-lerenmogelijkheden voor volwassenen. Hoewel er specifieke beleidsverklaringen zijn over volwassenenonderwijs “op zich”, zijn deze niet gekoppeld aan een specifiek beleid met betrekking tot e-leren voor volwassenen. Op nationaal niveau is het digitale “beleid” in het VK sterk gericht op de ontwikkeling van vaardigheden van volwassenen voor de veranderende economie (industrie 4.0 en de digitale transformatie), digitale vaardigheden en competenties van volwassenen om op een veilige en betrouwbare manier om te gaan met online overheidsdiensten en e-commerce, en de ontwikkeling van vaardigheden van volwassenen voor de digitaal transformerende maatschappij (met name basisvaardigheden voor groepen van volwassenen die op de een of andere manier zijn uitgesloten – bijvoorbeeld door armoede, lage scholingsgraad, handicaps of geografische isolatie).

De ontwikkeling en uitvoering van het beleid voor volwassenenonderwijs is grotendeels de verantwoordelijkheid van de bevoegde overheden (Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland⁵⁸). In Engeland zijn er verder ook voorstellen om de verantwoordelijkheid in de loop van 2019-20 over te dragen aan (stads)burgemeesters,⁵⁹ maar dan eerder in de verwachting dat de focus meer zal komen te liggen op “*een mogelijke kans voor lokale gebieden om een grotere rol te spelen door hun werknemers de vaardigheden aan te leren die hun lokale economie nodig heeft*”⁶⁰, dan in ruimere zin voor volwassenenonderwijs.

Het ontwikkelen en voorzien van **middelen voor volwassenenonderwijs (inclusief e-leren)** behoort gewoonlijk eerder tot de bevoegdheid van de lokale en stadsbesturen en van de gemeenschaps- en vrijwilligerssector, hoewel er, zoals deze nota aantoont, centrale financieringsinitiatieven zijn om digitale

⁵⁸ www.gov.uk/government/publications/devolution-of-adult-education-functions-the-transition-year-memorandum-of-understanding

⁵⁹ PERRAUDIN, F. 2018. *Disadvantaged pupils achieve lower grades in north than in London*. Guardian (UK). Published February 1. Available: <https://www.theguardian.com/education/2018/feb/01/disadvantaged-pupils-achieve-lower-grades-in-north-than-in-london>. [Accessed February 1 2018], NPP. 2018. *Educating the North: driving ambition across the Powerhouse*. Northern Powerhouse Partnership. Published February 1. Available: <http://www.northernpowerhousepartnership.co.uk/publications/educating-the-north-driving-ambition-across-the-powerhouse/>. [Accessed February 1 2018].

⁶⁰ BELFIELD, C., FARQUHARSON, C. & SIBIETA, L. 2018. *2018 annual report on education spending in England*. Institute for Fiscal Studies. Published September 17. Available: <https://www.ifs.org.uk/publications/13306>. [Accessed September 17 2018].



leermiddelen te stimuleren. De voorziening van volwassenenonderwijs, en meer bepaald van e-lerenmiddelen, is bijgevolg **sterk gespreid** en er is geen coherent overzicht beschikbaar van de voorziening in het VK. "Pushfactoren" op overheidsniveau leggen eerder de nadruk op de ontwikkeling van digitale competenties en levenslang leren (LLL) met daarin digitale elementen.

Naast het gespreide karakter van e-leren voor volwassenen lijkt er een beperkte uitdrukkelijke vraag (**pullfactoren**) te zijn naar e-lerenmiddelen bij de volwassenen zelf. Het Learning and Work Institute voert jaarlijks een enquête uit naar de deelname van volwassenen aan onderwijs (in heel Groot-Brittannië, met uitzondering van Noord-Ierland, alleen Engeland, Schotland en Wales). Het recentste onderzoek dateert van 2017.⁶¹ De specifieke vraag naar online leermiddelen staat laag in de prioriteitenlijst (rood gemarkeerd) en de kostprijs van onderwijs vormt het grootste probleem, hoewel de groene markeringen in de tabel aangeven dat flexibiliteit van de onderwijslocaties en -tijden belangrijk is en e-leren kan helpen om die behoeften in te vullen via een gemengde aanpak.⁶²

Factoren die onderwijs aantrekkelijker zouden maken per reden voor onderwijs (tabel 11 uit het enquêteverslag van het Learning and Work Institute voor 2017)⁶³

Factor	Werk- loopbaangerelateerd	Vrije tijd en persoonlijke interesse
Als het goedkoper zou zijn\de tarieven lager zouden zijn	18 %	18 %
Als mijn werkgever alle\een deel van de kosten zou betalen*	17 %	6 %
Als het zou leiden tot een diploma dat werkgevers erkennen*	16 %	8 %
Als de lessen verband zouden houden met iets waarin ik geïnteresseerd ben*	16 %	22 %
Als leren mijn carrière zou vooruithelpen*	16 %	8 %
Als het zou leiden tot een diploma waardoor ik meer kon verdienen\een promotie kon krijgen*	15 %	5 %
Als ik zou kunnen leren op het werk*	14 %	5 %
Als ik thuis zou kunnen leren	14 %	16 %
Als ik verlof zou kunnen krijgen om te leren*	13 %	5 %
Als de startdata van de lessen flexibel zouden zijn	8 %	6 %
Als ik zou kunnen leren op een handigere locatie	8 %	10 %
Als mijn lijnmanager\werkgever me zou aanmoedigen*	7 %	2 %
Als ik vanop afstand zou kunnen leren of als ik volledig of gedeeltelijk online zou kunnen leren	6 %	5 %

⁶¹ EGGLESTONE, C., STEVENS, C., JONES, E., et al. 2018. *Adult participation in learning survey 2017*. Department for Education (UK). Published August 22. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/adult-participation-in-learning-survey-2017>. [Accessed January 25 2019]. "De enquête naar de deelname van volwassenen aan onderwijs werd in 2017 afgenomen bij 5169 volwassenen van 17 jaar en ouder in heel Groot-Brittannië, waarbij veldwerk werd uitgevoerd in september en oktober 2017. Dit monster werd gewogen (resultierend in een effectief monster van 5039) om een nationaal representatieve dataset op te leveren. In de enquête werd bewust gekozen voor een ruime definitie van onderwijs, met een breed scala aan formele, niet-formele en informele vormen van onderwijs, ver buiten de grenzen van door de overheid aangeboden onderwijsmogelijkheden voor volwassenen."

⁶² Dit is typerend voor de Universiteit van de Derde Leeftijd <https://www.u3a.org.uk/> met zijn combinatie van lokale evenementen en online middelen <https://sources.u3a.org.uk/>

⁶³ EGGLESTONE, C., STEVENS, C., JONES, E., et al. 2018. *Adult participation in learning survey 2017*. Department for Education (UK). Published August 22. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/adult-participation-in-learning-survey-2017>. [Accessed January 25 2019].



Als ik deskundig advies zou kunnen krijgen over welk(e) cursus/leerproject het best bij me past*	6 %	4 %
Als ik zou kunnen leren in het weekend	6 %	5 %
Als ik 's avonds zou kunnen leren	6 %	7 %
Als ik ondersteuning zou krijgen met kinderopvang\andere zorgtaken	5 %	4 %
Als ik zelf zou kunnen beslissen wat en wanneer ik zou leren	5 %	3 %
Als ik overdag zou kunnen leren*	5 %	9 %
Als iemand die ik kende en vertrouwde me zou aanmoedigen of vergezellen*	3 %	6 %
Als ik hulp zou kunnen krijgen met Engels\lezen\schrijven	2 %	1 %
Als ik hulp zou kunnen krijgen met mijn ziekte/invaliditeit	2 %	3 %
Geen van de bovenstaande*	19 %	27 %
Ongewogen basis	1203	483

Bron: Belfield, Learning and Work Institute (2017) voor het ministerie van Onderwijs

De kostprijs van onderwijs is ook belangrijk en dit heeft een aanzienlijke impact gehad op de financiële gezondheid van de Open University – historisch gezien de voorvechter van volwassenenonderwijs op tertiair niveau, met een zeer goed ontwikkeld digitaal en afstands aanbod voor volwassenen.⁶⁴ Het huidige hoge niveau van schoolgeld voor studenten in Engeland dwong de OU om even hoge schoolgelden aan te rekenen als andere universiteiten⁶⁵, “omdat het aanvragen van leningen een extra laag toevoegt aan de papierwinkel en aangezien veel oudere studenten niet in aanmerking komen voor overheidssteun, zijn de cijfers sterk gedaald. Ze zijn echter gelijk gebleven in Wales, Schotland en Noord-Ierland, waar de financiering anders werkt”.⁶⁶

Wat echter een lage pullfactor voor e-leren lijkt te zijn, zou ook een weerspiegeling kunnen zijn van lage niveaus van digitale vaardigheden om gebruik te maken van e-lerenmiddelen bij delen van de bevolking.⁶⁷ Want nu overheidsdiensten steeds meer de overstap maken naar een status van “standaard digitaal⁶⁸” toont de *2018 Lloyds Bank UK Consumer Digital Index*⁶⁹ aan dat 11,3 miljoen volwassenen in het VK niet over alle 5 essentiële digitale vaardigheden beschikken. Daarnaast hebben 4,3 miljoen volwassenen helemaal geen essentiële digitale vaardigheden”.⁷⁰

⁶⁴ <http://www.open.ac.uk/research/themes/opentel/professional-digital-learning>

⁶⁵ De verwachte “concurrentie” tussen universiteiten door verschillende schoolgelden aan te rekenen is totaal mislukt en de overgrote meerderheid rekent het maximale schoolgeld aan, momenteel £9.250 per jaar.

⁶⁶ ECONOMIST. 2018. *University in need of repair: Rebuilding British higher education's most unusual institution*. Economist. Published September 13. Available: <https://www.economist.com/britain/2018/09/15/rebuilding-british-higher-education-s-most-unusual-institution>. [Accessed September 19 2018].

⁶⁷ BLAKEMORE, M. & KAWA, E. 2016. *Digital skills for the UK economy*. Department for Business, Innovation and Skills (UK). Published January 15. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/digital-skills-for-the-uk-economy>. [Accessed January 15 2016].

⁶⁸ <https://www.gov.uk/government/publications/government-transformation-strategy-2017-to-2020>

⁶⁹ <https://www.lloydsbank.com/banking-with-us/whats-happening/consumer-digital-index.asp>

⁷⁰ <https://onedigitaluk.com/>

4.2.5.2. Overheidsvisie(s) en -beleidslijnen inzake e-leren en volwassenen

In augustus 2017 reageerde de Britse regering⁷¹ op een verslag van de Commissie economische zaken van het Hogerhuis, gepubliceerd op 11 juni 2018, over *Eerlijke behandeling van studenten: de economie van het onderwijs na het schoolonderwijs*.⁷² Investeren in volwassenenonderwijs werd als noodzakelijk beschouwd in een tijd van disruptieve veranderingen op de arbeidsmarkt, maar "in Groot-Brittannië is het gemiddelde aantal opleidingsuren gevolgd door werknemers tussen 1997 en 2009 met bijna de helft gedaald tot slechts 0,69 uur per week. Zelfs Duitsland, met zijn bewonderde leercontractstelsel, wordt ervan beschuldigd geen gelijke tred te houden met de vereisten van het digitale tijdperk".⁷³ De premier erkende deze kwestie toen ze in februari 2018 haar onderwijsvisie uiteenzette: "We moeten flexibel levenslang leren ondersteunen, inclusief deeltijds- en afstandsonderwijs – iets wat het huidige financieringssysteem niet altijd gemakkelijk maakt".⁷⁴

De regering gaf toe dat onderwijs na het schoolonderwijs **meer keuze en meer trajecten** moest aanbieden. Hiertoe behoren op technologie gerichte T-niveaus (doorstroming naar geschoolde arbeid), leercontracten via geregistreerde aanbieders van leercontractopleidingen, beter erkende diploma's, betere studentenmobiliteit doorheen alle opleidingen in het post-18-onderwijslandschap en duidelijk opgevolgde normen om kwalitatief hoogstaand onderwijs te waarborgen (met inbegrip van het Office for Students, OFS).

Daarnaast zijn er gerichte initiatieven zoals het National Retraining Scheme dat tot doel heeft "volwassenenonderwijs en herscholing te stimuleren, vooral voor banen die dreigen verloren te gaan door automatisering"⁷⁵, en waarbij "in totaal £ 30 miljoen wordt geïnvesteerd in het herscholingssysteem om **het gebruik van kunstmatige intelligentie en innovatieve onderwijstechnologie in online digitale vaardigheids cursussen te testen**, zodat studenten kunnen profiteren van deze opkomende technologie".⁷⁶

Innovatief onderwijs wordt benadrukt in de ministeriële strategische adviesbrief van 2018/19 aan het Office for Students waarin wordt geadviseerd dat het OfS "doortastend moet zijn in de toepassing van het kader door nadrukkelijk **diverse, innovatieve benaderingen en leveringsmodellen** te ondersteunen...".⁷⁷ In het antwoord van de regering worden voorbeelden aangehaald: "Het OpenSTEM Labs-concept van de Open University omvat praktische opleidingen in alle aspecten van STEM voor afstandsstudenten. Via het Catalyst Fund hielp HEFCE, de voormalige financieringsraad voor hoger onderwijs in Engeland, universiteiten en hogescholen om innovaties op het vlak van onderwijs en opleiding te ontwikkelen en te evalueren". Er wordt duidelijk de nadruk gelegd op flexibel onderwijs, wat meer omvat dan enkel online en conventionele onderwijsmethodes gebruiken, maar ook onderwijs op basis van partnerschappen tussen onderwijsinstellingen en werkgevers. E-leren wordt dan ook meer beschouwd

⁷¹ DFE. 2018d. *Treating students fairly: response to the House of Lords report: Response to the Economic Affairs Committee report, published on 11 June 2018, on treating students fairly: the economics of post school education*. Department for Education (UK). Published August 10. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/treating-students-fairly-response-to-the-house-of-lords-report>. [Accessed August 23 2018].

⁷² LORDS. 2018. *Treating Students Fairly: The Economics of Post-School Education*. House of Lords, Economic Affairs Select Committee. Published June 11. Available: <https://publications.parliament.uk/pa/ld201719/ldselect/ldeconaf/139/13902.htm>. [Accessed June 11 2018].

⁷³ GROOM, B. 2017. *Retraining labour force for innovation is 'challenge of our times'*. Financial Times (London). Published November 23. Available: <https://www.ft.com/content/4107f684-bb1f-11e7-bff8-f9946607a6ba>. [Accessed November 24 2017].

⁷⁴ MAY, T. 2018. *The right education for everyone* Prime Minister's Office (UK). Published February 19. Available: <https://www.gov.uk/government/speeches/pm-the-right-education-for-everyone>. [Accessed February 19 2018].

⁷⁵ LORDS. 2018. *Treating Students Fairly: The Economics of Post-School Education*. House of Lords, Economic Affairs Select Committee. Published June 11. Available: <https://publications.parliament.uk/pa/ld201719/ldselect/ldeconaf/139/13902.htm>. [Accessed June 11 2018].

⁷⁶ CAMDEN, B. 2018. *Government joins unions and industry to thrash out a 'National Retraining Scheme'*. FE Week. Published March 5. Available: <https://feweek.co.uk/2018/03/05/government-joins-unions-and-industry-to-thrash-out-a-national-retraining-scheme/>. [Accessed May 9 2018].

⁷⁷ DFE. 2018d. *Treating students fairly: response to the House of Lords report: Response to the Economic Affairs Committee report, published on 11 June 2018, on treating students fairly: the economics of post school education*. Department for Education (UK). Published August 10. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/treating-students-fairly-response-to-the-house-of-lords-report>. [Accessed August 23 2018].

als een mechanisme om grotere flexibiliteit en mobiliteit te creëren tussen leertrajecten in elke fase van het leven. Er wordt ook een link gelegd tussen online en middelen die volwassenen helpen de weg te vinden naar onderwijs, zoals duidelijkere informatie en inschrijvingsmechanismen (zoals de website "een leercontract vinden"⁷⁸)

In juli 2018 bakende het Government Office for Science (GOS) de belangrijkste drijfveren/uitdagingen af voor een meer geïntegreerde aanpak van volwassenenonderwijs.⁷⁹

1. Ten eerste behaalt het VK een redelijk lage score op OESO-beoordelingen voor **geletterdheid en rekenvaardigheid** bij jongvolwassenen, met intergenerationale kenmerken waarbij slechte vaardigheden van ouders vaak ook vastgesteld worden bij hun kinderen. Daarnaast zijn er in het VK sterke regionale verschillen en Londen en het zuidoosten hebben een voorsprong op de andere regio's.
2. Ten tweede waren werkgevers niet alleen op zoek naar technische en STEM-vaardigheden, maar ook naar "een positievere houding ten opzichte van het werk en de juiste "karaktertrekken". Meer samenwerking tussen werkgevers en onderwijsaanbieders kan ertoe bijdragen dat schoolverlaters de gevraagde vaardigheden aangeleerd krijgen". **Informeel onderwijs** werd aangeduid als een manier om deze situatie te verbeteren.
3. Ten derde werd de mismatch in vaardigheden regelmatig aangehaald door de werkgevers.
4. Ten vierde, een manier om "een evenwicht van lage vaardigheden" weg te werken (waarbij laaggeschoolde banen de overhand hebben en de werknemers laaggeschoold zijn) zodat volwassenen gemotiveerd zijn om hun vaardigheden te verbeteren (zodat ze hogeschoolde carrièrekansen zien om profijt te halen uit hun investering in onderwijs).
5. Ten vijfde, volwassenen nemen minder deel aan formeel onderwijs naarmate ze ouder worden en leren het verkeerd, hoewel laaggeschoolde volwassenen het meeste voordeel zouden halen uit onderwijs, wordt het "onevenredig veel gebruikt door meer vermogende, hoger opgeleide personen ... hogere sociaaleconomische groepen die eerder zullen kiezen voor zulk zelfgestuurd of door collega's gestimuleerd onderwijs, mogelijk vanwege positieve eerdere ervaringen met onderwijs"⁸⁰. Het gebrek aan effectieve **online studie- en loopbaanbegeleiding** was een van de kritieken van de opleidingsaanbieder Learndirect⁸¹ die in augustus 2017 zijn overheidscontract verloor. Bijvoorbeeld: "Gegevens over de vooruitgang van studenten bevatten onvoldoende details over hoe studenten hun persoonlijke en arbeidsgerelateerde vaardigheden zullen verbeteren, met inbegrip van Engels en wiskunde. Studiebegeleiders ontwikkelen geen individuele plannen om te bepalen hoe ze de vaardigheden van de studenten zullen verbeteren".⁸² Online zijn is niet genoeg – het is noodzakelijk om **online te zijn en goed gedocumenteerde en algemeen erkende diploma's en leerresultaten af te leveren voor individuele studenten**.

Online mogelijkheden om betere opleidingsopties aan te bieden aan volwassenen zijn leren met behulp van smartphone-apps (een technologie waar steeds meer volwassenen vertrouwd mee zijn), **met MOOC's, korte videoclips** (YouTube is een vaak gebruikte bron voor zowel leerlingen op school als volwassenen) en **expert talks** (TED, enz.), **online studie**-⁸³ en loopbaanbegeleiding (op tijdstippen die uitkomen voor de volwassenen, niet alleen tijdens de werkuren) en **online ondersteuning door collega's**. Niettemin blijkt uit het verslag dat, ongeacht de mogelijkheden voor e-leren, online onderwijs **digitale uitsluitingen** moet voorkomen (bijvoorbeeld

⁷⁸ <https://www.gov.uk/apply-apprenticeship>

⁷⁹ GOS. 2018. *Future of skills and lifelong learning* Government Office for Science. Published July 20. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/future-of-skills-and-lifelong-learning>. [Accessed July 20 2018].

⁸⁰ Degenen die voor de komst van het internet een schoolopleiding hebben gevolgd, hebben bijvoorbeeld een zeer achterhaald beeld van wat een leeromgeving is. Ze moeten wellicht eerst leren hoe onderwijs er nu kan uitzien.

⁸¹ COMMONS. 2018. *The monitoring, inspection and funding of Learndirect Ltd*. House of Commons, Public Accounts Select Committee. Published March 2. Available: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmpubacc/646/64602.htm>. [Accessed March 2 2018], BBC. 2018c. *Learners let down by Learndirect, say MPs*. British Broadcasting Corporation (BBC). Published March 2. Available: <http://www.bbc.co.uk/news/education-43241486>. [Accessed March 2 2018].

⁸² GOS. 2017. *Skills and lifelong learning: final report*. Government Office for Science. Published November 27. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/future-of-skills-and-lifelong-learning>. [Accessed November 27 2017].

⁸³ SHUBBER, K. 2017. *UK education department to end Learndirect contracts after damning Ofsted report*. Financial Times (London). Published August 15. Available: <https://www.ft.com/content/33d41127-96f2-3295-9129-633af47df7a6>. [Accessed August 15 2017], OFSTED. 2017. *Further education and skills inspection report: learndirect Ltd Independent learning provider*. Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (UK). Published August 17. Available: <https://reports.ofsted.gov.uk/provider/files/2721027/urn/55141.pdf>. [Accessed August 17 2017].

door de kostprijs van breedbandtoegang en -apparatuur) en de studenten zelf hun houding moeten afstemmen op de persoonlijke waarde van leren en ervan overtuigd zijn dat ze kunnen leren.

In het verslag van de Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce uit oktober 2016 werd gewezen op het cruciale belang van levenslang leren voor een digitaal getransformeerde samenleving en van het **verbinden van alle mogelijke leerkanalen**: *“Een cruciaal element in de aanpak van City of Learning is studenten, leermogelijkheden en onderwijsinstellingen (scholen, hogescholen, bibliotheken, opleidingsverstrekkers, de universiteit, het nieuwe kunstencentrum enz.) met elkaar in contact brengen via een digitaal netwerk dat de **erkenning van opleidingen** vergemakkelijkt via een systeem van “digitale open badges.”*⁸⁴ Ze stelden zich een stad van de toekomst voor, Kensalfield genaamd, met een geïntegreerd stadsportaai van cursussen, leermogelijkheden, inhoud uit de hele wereld, ondersteuning en gepersonaliseerd onderwijs voor alle leeftijden, hoewel ze erkenden dat er start-upinvesteringen nodig zouden zijn, maar afgezien van reclame-inkomsten of bedrijfssponsoring werden er geen andere duidelijke financieringsbronnen voorgesteld. Bovendien is het gemakkelijker om zich in te beelden dat een dergelijke stad een geïntegreerd portaal biedt en schaalvoordelen heeft om dit te financieren en te ondersteunen, maar de uitdaging is veel groter voor afgelegen en verspreide gemeenschappen.⁸⁵

In **Engeland** werd in 2017 het Education and Skills Funding Agency (ESFA⁸⁶) opgericht als uitvoerend agentschap van het ministerie van Onderwijs. In het kader van deze nota regelt dit agentschap voortgezet onderwijs, bovenbouwscholen en opleidingsverstrekkers die de opleidingen voor leercontracten zullen geven. De leercontractvergoeding⁸⁷ geldt voor werkgevers met een loonsom van meer dan £ 3 miljoen per jaar. Dit geld kan dan gebruikt worden (met een element van overheidsaanvulling) voor opleidingen bij aanbieders die erkend worden door het Institute for Apprenticeships⁸⁸, een onafhankelijke overheidsinstantie die werd opgericht om kwaliteitsnormen op te stellen en te handhaven⁸⁹ voor de nieuwe leercontracten. Maar hoewel er duidelijke normen zijn vastgelegd voor wat er geleerd moet worden (bijvoorbeeld om een “Creative Venue Technician”⁹⁰ te worden), is er geen duidelijke leidraad voor de door aanbieders te gebruiken leermethoden en -technologieën.

Middelen zijn belangrijk. Het Institute for Fiscal Studies stelde in zijn analyse van de onderwijsuitgaven in Engeland van september 2018⁹¹ dat zowel de uitgaven als de aantallen van volwassenen ouder dan 19 in het voortgezet onderwijs tussen 2005 en 2016 daalden van 4 miljoen naar 2,2 miljoen. De financieringsniveaus voor volwassenenonderwijs en leercontracten veranderden nauwelijks in reële termen, namelijk ongeveer £ 1100 per jaar voor elke student, maar de daling van het aantal studenten leidde tot een vermindering van de werkelijke uitgaven met 45 % tussen 2009-10 en 2017-18. Voor studenten ouder dan 19 en in het voortgezet onderwijs ligt de nadruk nu op nieuwe leercontracten:

*“De uitgaven voor leercontracten voor 19-plussers vertegenwoordigen nu 36 procent van de totale financiering van het volwassenenonderwijs, tegenover 13 procent in 2010. Leercontracten maken bijna de helft uit van alle kwalificaties van niveau 2 gevolgd door volwassenen, terwijl dat in 2005 minder dan 10 % was. Ze zijn nu ook goed voor ongeveer twee derde van alle volwassen studenten op niveau 3”.*⁹²

⁸⁴ BRESLIN, T. 2016. *A place for learning*. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce. Published October 4. Available: <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/a-place-for-learning>. [Accessed November 16 2017].

⁸⁵ Hoewel het door de Commissie gefinancierde “Smart Village Portal” enkele concrete voorbeelden uit de hele EU bevat. https://enrd.ec.europa.eu/smart-and-competitive-rural-areas/smart-village/smart-village-portal_en

⁸⁶ <https://www.gov.uk/government/organisations/education-and-skills-funding-agency>

⁸⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-taxation-how-it-will-work/apprenticeship-taxation-how-it-will-work>

⁸⁸ <https://www.instituteforlearticeships.org/>

⁸⁹ <https://www.instituteforlearticeships.org/apprenticeship-standards/>

⁹⁰ <https://www.instituteforlearticeships.org/apprenticeship-standards/creative-venue-technian/>

⁹¹ BELFIELD, C., FARQUHARSON, C. & SIBIETA, L. 2018. *2018 annual report on education spending in England*. Institute for Fiscal Studies. Published September 17. Available: <https://www.ifs.org.uk/publications/13306>. [Accessed September 17 2018].

⁹² Ibid.

In Engeland zijn er drie primaire financieringssystemen voor volwassenenonderwijs. De 16-19 Funding Formula⁹³ geldt voor 16-19-jarige studenten die onderwijs volgen voor technische en beroepskwalificaties. Het budget volwassenenonderwijs⁹⁴ is voor 19-plussers die "in aanmerking komende kwalificaties" studeren. Hoewel de financiering voor studenten tussen 16 en 19 in het voortgezet onderwijs (VO) gebeurt via directe financiering aan VO-instellingen, worden oudere studenten beschouwd als "particuliere" consumenten van het onderwijs en moeten zij gebruik maken van Advanced Learner Loans⁹⁵ en bijdragen aan de kostprijs van cursussen. De leningen werden in 2013 gelanceerd voor studenten tot 24 jaar die een kwalificatie van niveau 3 tot 6 volgen. De terugbetaling van de leningen gebeurt op basis van het inkomen en na 30 jaar wordt elk resterende onbetaalde element afgeschreven, waarbij de belastingplichtige vervolgens de schuld overneemt. Net als leningen voor toelagen en kosten in het hoger onderwijs vormt het onbetaalde element in feite een soort overheidssubsidie.⁹⁶

De financiering voor de ontwikkeling van vaardigheden van volwassenen heeft de laatste tijd de nadruk gelegd op werkplekleren en neemt nu meer dan een derde van de uitgaven in beslag. De financiering voor leercontracten en werkplekleren daalde echter in reële termen met 44 % tussen 2009-2010 en 2017-18 en in het algemeen "zijn de uitgaven voor vaardigheden van volwassenen sinds 2009-10 aanzienlijk gedaald en een groter aandeel is nu afkomstig van leercontracten voor personen van 19 jaar of ouder".⁹⁷

Schotland heeft een specifieke **Digital Learning and Teaching Strategy** die in september 2016 werd gepubliceerd⁹⁸ en gekoppeld is aan een digitale leergemeenschap⁹⁹. Deze strategie is echter gericht op studenten tussen 3-18 jaar en verwijst niet naar volwassen studenten. In mei 2014 publiceerde de Schotse regering haar "vision statement" voor volwassenenonderwijs¹⁰⁰ waarin duidelijk verwezen wordt naar digitaal onderwijs voor volwassen studenten zodat zij "**hun digitale geletterdheid kunnen ontwikkelen om deel te nemen aan de digitale burgermaatschappij**" en beschikken over voorzieningen voor flexibel onderwijs, waaronder online onderwijs. Learning Link Scotland¹⁰¹ werd gecreëerd door en voor organisaties uit de derde sector die betrokken zijn bij volwassenenonderwijs en bij digitale onderwijsprojecten gericht op basisvaardigheden.¹⁰²

Het Children, Young People and Families Early Intervention and Adult Learning and Empowering Communities Fund kende £ 15 toe aan initiatieven van de derde sector, waaronder **volwassenenonderwijs om ongelijkheden en armoede te overwinnen** en onderwijs en vaardigheden te verbeteren.¹⁰³ In 2016 in opdracht uitgevoerd onderzoek wees uit dat de financiering weliswaar had geleid tot een nauwere samenwerking binnen de sector,

⁹³ <https://www.gov.uk/guidance/16-to-19-funding-how-it-works>

⁹⁴ <https://www.gov.uk/guidance/adult-education-budget-aeb-devolution>

⁹⁵ <https://www.gov.uk/advanced-learner-loan> "om te helpen met de kosten van een cursus aan een hogeschool of bij een opleidingsverstrekker in Engeland."

⁹⁶ In december 2018 oordeelde het Office for National Statistics dat het onbetaalde element van studentenleningen in het hoger onderwijs in de nationale rekeningen moet worden opgenomen (in plaats van uit de rekeningen te worden gehaald), wat heeft geleid tot ONS. 2018. *Announcement on the treatment of student loans in the Public Sector Finances*. Office for National Statistics (UK). Published December 17. Available: <https://www.ons.gov.uk/news/statementsandletters/announcementonthetreatmentofstudentloansinthepublicsectorfinances>. [Accessed December 17 2018].: "Een wijziging in de wijze waarop studentenleningen in de overheidsfinanciën worden geregistreerd, zal na een uitspraak van het Office for National Statistics 12 miljard pond aan het tekort toevoegen. Het bedrag dat naar verwachting niet zal worden terugbetaald, wat 45 % van het geleende bedrag zou kunnen zijn, zal worden opgenomen onder de rubriek overheidsuitgaven". COUGHLAN, S. 2018b. *Student loan change adds £12bn to deficit*. British Broadcasting Corporation (BBC). Published December 17. Available: <https://www.bbc.com/news/education-46591500>. [Accessed December 17 2018].

⁹⁷ BELFIELD, C., FARQUHARSON, C. & SIBIETA, L. 2018. *2018 annual report on education spending in England*. Institute for Fiscal Studies. Published September 17. Available: <https://www.ifs.org.uk/publications/13306>. [Accessed September 17 2018].

⁹⁸ SCOTLAND. 2016. *Enhancing Learning and Teaching Through the Use of Digital Technology: A Digital Learning and Teaching Strategy for Scotland*. Scottish Government. Published September 21. Available: <http://www.gov.scot/Publications/2016/09/9494>. [Accessed October 2 2016].

⁹⁹ <https://digilearn.scot/about-2-2/>

¹⁰⁰ SCOTLAND. 2014. *Adult Learning in Scotland - Statement of Ambition*. Scottish Government. Published May 21. Available: <https://education.gov.scot/Documents/adult-learning-statement.pdf>. [Accessed January 17 2017].

¹⁰¹ www.learninglinkscotland.org.uk/about-us/

¹⁰² <http://www.learninglinkscotland.org.uk/members-services-resources/projects/digitally-agile-cld-the-basics/>

¹⁰³ <https://www.gov.scot/policies/poverty-and-social-justice/funding/>



maar dat de financiering "een relatief klein percentage vormt van de totale inkomsten voor het merendeel van de gefinancierde organisaties en dat het effect bijgevolg evenredig zal zijn."

In **Wales**, na een onafhankelijk onderzoek naar **volwassenenonderwijs** in oktober 2016¹⁰⁴, publiceerde de Welshe regering in juli 2017 haar beleid inzake volwassenen- en gemeenschapsonderwijs. De focus ligt in de eerste plaats op de financiering van "**essentiële digitale vaardigheden tot niveau 2 – om studenten te helpen om beter vertrouwd te raken en vlot overweg te kunnen met digitale technologie en om die veilig en verantwoord te leren gebruiken**". Het beleid erkent wel dat flexibel onderwijs kan worden gedocumenteerd en erkend via **open badges**, dit zijn "digitale beloningen die kunnen worden opgeslagen in de "digitale rugzak" van een student."¹⁰⁵ Er zijn ook organisaties zoals Adult Learning Wales,¹⁰⁶ dat ontstaan is uit de Workers Educational Association, en cursussen aanbiedt over IT- en aanverwante vaardigheden, waaronder lessen digitale inclusie voor studenten met de ziekte van Parkinson,¹⁰⁷ en dat een **centrale hulpbron vormt voor studenten** die op zoek zijn naar onderwijsmogelijkheden in Wales.

Digitale vaardigheden in Wales worden ook aangepakt via een financiering van £ 1,2 miljoen aan de universiteiten van Cardiff en Swansea. Ze zullen samenwerken met het **Institute of Coding**¹⁰⁸ in het VK om digitale specialisten aan te leveren aan een sector die in Wales 40.000 mensen tewerkstelt en de economie elk jaar £ 8,5 miljard oplevert.¹⁰⁹

De regering van Wales maakte in oktober 2017 nieuwe **investeringsplannen bekend voor onderwijs in Wales**. Deze omvatten een toewijzing over de volgende twee jaar van £ 10 miljoen voor upgrades van apparatuur in instellingen voor voortgezet onderwijs, een driejarenplan van £ 30 miljoen voor "*rationalisatie van het hoger onderwijs*" en £ 260 miljoen over twee jaar voor leercontracten die "*de toezegging van de Welshe regering ondersteunen om in de loop van deze ambtstermijn 100.000 leercontracten voor alle leeftijdsgroepen te creëren*".¹¹⁰ In dezelfde maand oktober 2017 heeft de regering van Wales een nieuw **raamwerk voor digitale competentie in Wales** geïntroduceerd dat focust op vier even belangrijke dimensies:

- Burgerschap – waaronder: Identiteit, imago en reputatie; Gezondheid en welzijn; Digitale rechten, licenties en eigendom; Online gedrag en cyberpesten.
- Interactie en samenwerking – waaronder: Communicatie; samenwerking; opslag en uitwisseling.
- Produceren – waaronder: Plannen, sourcen en zoeken; creëren; evalueren en verbeteren.
- Gegevens en computational thinking – waaronder: Probleemoplossing en -modellering; geletterdheid in gegevens en informatie.¹¹¹

¹⁰⁴ WALES. 2016. *Review of adult community learning*. Welsh Government. Published October 20. Available: <https://beta.gov.wales/review-adult-community-learning>. [Accessed June 14 2018].

¹⁰⁵ WALES. 2017a. *Adult Learning in Wales*. Welsh Government. Published July 12. Available: <https://beta.gov.wales/adult-learning-policy-statement>. [Accessed June 14 2018].

¹⁰⁶ <https://www.adultlearning.wales/>

¹⁰⁷ <https://www.adultlearning.wales/en/about/hello/news/192/0/>

¹⁰⁸ <https://instituteofcoding.org/>

¹⁰⁹ BBC. 2018a. *Cardiff and Swansea universities get £1.2m coding cash*. British Broadcasting Corporation (BBC). Published May 1. Available: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-43950719>. [Accessed May 2 2018], WALES. 2018. *£1.2m for Welsh Universities to crack the code*. Welsh Government. Published May 1. Available: <https://gov.wales/newsroom/educationandskills/2018/1-2m-for-welsh-universities-to-crack-the-code/?lang=en>. [Accessed May 2 2018].

¹¹⁰ WALES. 2017c. *Investing in the skills of the future for an Ambitious and Learning Wales - £50m capital boost for FE and HE and £260m for apprenticeships*. Welsh Government. Published October 24. Available: <http://gov.wales/newsroom/educationandskills/2017/investing-in-the-skills-of-the-future-for-an-ambitious-and-learning-wales/?lang=en>. [Accessed October 27 2017].

¹¹¹ WALES. 2017b. *Digital Competence Framework*. Welsh Government. Published October 19. Available: <http://learning.gov.wales/resources/browse-all/digital-competence-framework/?lang=en>. [Accessed October 27 2017].

De meest specifieke hulpbron in Wales is de **Digital Learning Hwb (Hub) for Wales**,¹¹² die een breed scala aan digitale middelen biedt voor 16-plussers en beroepsonderwijs.¹¹³ Hoewel er op EU-niveau duidelijk voorbeelden terug te vinden zijn van projecten die erkenningsmechanismen ontwikkelen, zoals digitale badges voor opleiders en studenten in het volwassenenonderwijs¹¹⁴, levert een zoekopdracht op de Hwb-site geen informatie op over hoe de diverse types van digitaal onderwijs erkend kunnen worden.

In **Noord-Ierland** werd in januari 2016 een strategienota voor voortgezet onderwijs gepubliceerd: "Further Education means Success".¹¹⁵ Het beleid legt de nadruk op een nauwere samenwerking tussen publieke, private, vrijwillige en maatschappelijke belanghebbenden om nieuwe leercontracten en sectorale partnerschappen te creëren met het oog op de ontwikkeling van vaardigheden die aansluiten bij de veranderende behoeften van de economie. Er wordt specifiek verwezen naar e-lerenbenaderingen:

*"Dit kan bijvoorbeeld worden vergemakkelijkt door het gebruik van digitaal onderwijs dat toegang biedt tot specialisaties die buiten het normale bereik van de hogescholen vallen ... in **onderwijstechnologieën die gecombineerd onderwijs en digitale simulaties ondersteunen** ... Daarom zullen opties voor gecombineerd onderwijs en e-leren ten volle worden benut om ervoor te zorgen dat de programma's van de hogescholen relevant blijven voor de studenten en de complexiteit van hun levensstijl ondersteunen".*¹¹⁶

Sommige belanghebbenden in Noord-Ierland richten zich specifiek op volwassenenonderwijs, zoals de Northern Ireland Council for Voluntary Action (NICVA)¹¹⁷, maar op overheidsniveau neemt Noord-Ierland momenteel geen maatregelen meer sinds de Northern Ireland Executive in 2017 werd opgeschort.¹¹⁸

4.3.5.3. _____ Specifieke maatregelen

In het **VK** werden er studies en raadplegingen uitgevoerd, specifiek bedoeld om meer kansen te creëren voor levenslang leren, organisatorische verandering, zodat onderwijsverstrekkers nauwer en flexibeler samenwerken, om de normen hoger te leggen voor beroepsonderwijs en beroepsleren, met een duidelijkere erkenning van kwalificaties, en resultaten die studenten helpen hun weg te vinden op de dynamische en flexibele arbeidsmarkt. Zo gaan er bijvoorbeeld stemmen op om het voor studenten gemakkelijker te maken deeltijdse diploma's te behalen, aangezien *"in het VK het aantal deeltijdse studenten tussen 2010-11 en 2016-17 voor alle types van diploma's met 37 % is gedaald. Maar voor het niet-gegradueerd onderwijs in Engeland zakte het aantal deeltijdse studenten met 51 %, volgens cijfers van Universities UK"*.¹¹⁹ Hoewel er beleidsinitiatieven zijn voor volwassenenonderwijs in het VK en op de bevoegdheidsniveaus, worden programma's betreffende e-leren voor volwassenen eerder gegeven via strategische tussenpersonen die zich richten tot volwassenen.

Zo wordt One Digital UK¹²⁰ bijvoorbeeld gefinancierd door het National Lottery Big Lottery Fund, als een samenwerkingsprogramma met andere organisaties (Age UK, Citizens Online, Clarion Futures, Digital Unite en de Scottish Council for Voluntary Organisations) om een netwerk van 3.000 **Digital Champions** uit te bouwen tussen 2017 en 2019. De Champions bieden dan ondersteuning en advies aan volwassenen die digitaal zijn uitgesloten en die hulp nodig hebben om overweg te kunnen met de "digitale norm" en met andere commerciële en sociale digitale diensten en activiteiten. De Champions focussen sterk op de digitale "basisvaardigheden", zoals het gebruik van zoekmotoren en e-mail, online communiceren en gebruikmaken van faciliteiten en activiteiten in hun omgeving.

¹¹² <https://hwb.gov.wales/>

¹¹³

<https://hwb.gov.wales/repository/tree?sort=created&language=en&tags=Vocational%20and%20Post%2016&nodeId=b5eaf186-1e74-445e-9d18-79e59b0446a7>

¹¹⁴ <http://www.sassi-project.eu/recognition/the-sassi-badge-and-certificate/>

¹¹⁵ DELNI. 2016. *Further Education Means Success - Further Education Strategy*. Department for Employment and Learning (NI). Published January 12. Available: <https://www.economy-ni.gov.uk/further-education-means-success>. [Accessed August 3 2016].

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ <http://www.nicva.org/topics/adult-learning>

¹¹⁸ <https://www.bbc.co.uk/news/uk-Northern-ireland-politics-42608322>

¹¹⁹ COUGHLAN, S. 2018a. *Part-time students 'down by more than half'*. British Broadcasting Corporation (BBC). Published October 26. Available: <https://www.bbc.com/news/education-45979230>. [Accessed October 26 2018].

¹²⁰ <https://onedigitaluk.com/>

Een andere belangrijke tussenpersoon is het Learning and Work Institute¹²¹ dat diverse activiteiten aanbiedt en deelnemers onder meer in contact brengt met "community resources",¹²² zoals apps voor geldbeheer, besprekingen over beleidsontwikkeling en op maat gemaakte opleidingen.

Er zijn andere financieringsinitiatieven gericht op e-leren. Het **Flexible Learning Fund** werd bijvoorbeeld gelanceerd met een oproep tot proefprojecten in oktober 2017 en zal "financiële steun verlenen aan projecten die **leermethoden ontwikkelen die flexibel en vlot toegankelijk zijn voor volwassenen die werken of terug aan het werk gaan, met beperkte of gemiddelde vaardigheden**."¹²³ Elke student heeft niet alleen duidelijke resultaatdoelen, maar moet ook een individueel leerregister (ILR) hebben¹²⁴ om zijn of haar leerervaring consequent en accuraat te documenteren. Projecten moeten aanzetten tot "**samenwerking tussen verstrekkers, werkgevers en andere relevante organisaties om te voldoen aan nationale en lokale behoeften aan vaardigheden**".

In maart 2018 kondigde de regering aan dat 32 projecten een financiering van £ 11,7 miljoen zouden krijgen.¹²⁵ Enkele projecten met digitale middelen: **Online opleidingen gebruiken om werkende volwassenen te helpen** hun elementaire wiskundekennis te verbeteren; Cumbria eLearning-platform voor functionele vaardigheden; The Virtual Education Lounge (EDLounge); digitale vaardigheden voor laaggeschoolde werknemers die terug aan het werk gaan; en vrij toegankelijke opleidingshubs en interactieve digitale opleidingen voor volwassenen die zich omscholen of opnieuw aan het werk gaan. Het EDLounge-project ontwikkelt een virtuele omgeving die (virtueel) gecombineerde benaderingen biedt voor volwassenenonderwijs: "live leren via een beveiligde serververbinding, persoonlijke chats, scenario gebaseerd leren, spreekuursessies voor individuen of hele groepen, live en opgeslagen webinars, begeleidingsdienst via een beveiligde mondelinge of schriftelijke chat, een gestructureerd traject, gastsprekers en experts, jobboards, zelfstandig leren met ondersteuning van de begeleider."¹²⁶

De nood aan **organisatorische verandering** werd geïdentificeerd door Universities UK (UUK) en de Confederation of British Industry (CBI). In oktober 2018 publiceerden ze een gezamenlijke verklaring over levenslang leren, als reactie op de raadpleging van de regering over onderwijs na 18 jaar. Historisch gezien hebben universiteiten zich altijd meer gericht tot jongere volwassenen, maar ze waren actiever in het ontwikkelen van **flexibele cursussen** voor "een generatie van "verloren studenten" die de kans mislopen om aan de universiteit de vaardigheden aan te leren die werkgevers en de Britse economie nodig hebben, vanwege de kosten en de tijd die nodig zijn om deeltijds te studeren".¹²⁷

Flexibelere deeltijdse cursussen en effectievere ondersteuning van studenten door hen te helpen over te schakelen tussen werken en studeren en hen te helpen hun "dagelijkse verplichtingen" in evenwicht te brengen, zouden kunnen helpen om het aantal "verloren studenten" dat cursussen opgeeft te verbeteren: bijna de helft van

¹²¹ "een onafhankelijke beleids- en onderzoeksorganisatie die zich toelegt op levenslang leren, volledige werkgelegenheid en inclusie. We brengen meer dan 90 jaar geschiedenis en erfgoed samen vanuit het "National Institute of Adult Continuing Education" (NIACE) en het "Centre for Economic & Social Inclusion"."
<https://www.learningandwork.org.uk/about-us/>

¹²² <https://www.learningandwork.org.uk/resources/community-learning-reform/>

¹²³ DFE. 2017. *Further education: flexible learning fund* Department for Education (UK). Published October 31. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/further-education-flexible-leren-fund>. [Accessed October 31 2017].

¹²⁴ "De sector voor voortgezet onderwijs (VO) en vaardigheden in Engeland gebruikt het individueel leerregister (ILR) om gegevens te verzamelen over studenten in de sector en de opleiding die elke deelnemer heeft gevolgd",
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/715492/ILRSp ecification2018-2019_v3.pdf

¹²⁵ DFE. 2018b. *Multi-million pound fund for adult learning announced* Department for Education (UK). Published March 28. Available: https://www.gov.uk/government/news/multi-million-pound-fund-for-adult-learning-announced?utm_source=b8aed117-6ab1-4450-a251-c121230b5196&utm_medium=email&utm_campaign=govuk-notifications&utm_content=immediate. [Accessed April 9 2018].

¹²⁶ <https://edlounge.com/virtual-environment>

¹²⁷ UUK. 2018. *Education system must change to support flexible study*. Universities UK. Published October 26. Available: <https://www.universitiesuk.ac.uk/news/Pages/Education-system-must-change-to-support-flexible-study.aspx>. [Accessed October 29 2018].

degenen die het deeltijds hoger onderwijs hadden verlaten, was voltijds tewerkgesteld en 25-44 jaar oud. Een voorbeeld is een bachelordiploma dat enkel **online** wordt afgeleverd door de Universiteit van Londen, "bedoeld om tot 3.000 studenten aan te trekken die overwegend deeltijds werken – een groep die sinds de invoering van het lesgeld in Engeland minder deelneemt aan het hoger onderwijs".¹²⁸

Lokale besturen hebben hun eigen verantwoordelijkheden en activiteiten voor volwassenenonderwijs. Zo heeft de Cumbria County Council programma's voor gemeenschapsonderwijs en vaardigheden¹²⁹, waarbij lokale regio's binnen het graafschap (zoals de stad Carlisle) cursussen voor digitale vaardigheden aanbieden¹³⁰ met thema's als basisvaardigheden, tekstverwerking, spreadsheets, cyberbeveiliging en digitale fotografie. Het Schotse High Life Highland (HLH) is "een liefdadigheidsinstelling geregistreerd in Schotland, opgericht op 1 oktober 2011 door de Highland Council. HLH ontwikkelt en bevordert kansen op het gebied van cultuur, opleiding, sport, vrije tijd, gezondheid en welzijn via negen diensten in de Highlands, zowel voor inwoners als bezoekers".¹³¹ Het organiseert programma's rond digitale vaardigheden voor volwassenen, waaronder gevangenen¹³² en mensen die in afgelegen gemeenschappen wonen.¹³³ Een Britse partner maakt deel uit van het door Erasmus+ gefinancierde consortium "Create 4 Life"¹³⁴, dat niet-traditionele studenten die in de gevangenis zitten helpt "om te begrijpen wat de verbonden economie is en om vaardigheden te ontwikkelen om te overleven en te gedijen in deze nieuwe omgeving".¹³⁵ De middelen die ter beschikking worden gesteld van de gevangenen zijn gericht op domeinen als creativiteit, de verbonden economie en sociale media.

Voor afgelegen Schotse eilanden, zoals Shetland, zijn er gecoördineerde benaderingen via Adult Learning Shetland¹³⁶ (gefinancierd door de Schotse overheid, de Shetland Islands Council en Learndirect Scotland¹³⁷), gaande van basisvaardigheden tot sociale media, smartphones, internetveiligheid, tekstverwerking enz.¹³⁸

Enkele voorbeeldprojecten zijn het project **Opening Educational Practices** in Schotland (OEPS)¹³⁹ dat e-lerenopleidingen voor volwassenen heeft uitgewerkt met partners zoals Parkinson's UK en met Dyslexia Schotland hebben ze een toolkit Addressing Dyslexia samengesteld.¹⁴⁰ Cursussen ontwikkeld met OEPS zijn gekoppeld aan **digitale badges** en *daarnaast hebben enkele in Schotland samengestelde OU-cursussen die op OpenLearn worden gehost ook een belangrijke invloed gehad op het OEPS-project*". OpenLearn Create werd ontwikkeld door de Open University in het VK en "is een innovatief vooraanstaand **open onderwijsplatform** waar individuen en organisaties hun open inhoud, open cursussen en middelen kunnen publiceren. Het is gebaseerd op Moodle en beschikt over tools voor samenwerking, hergebruik en mixen".¹⁴¹ Een ander voorbeeldproject is "Toyproject"¹⁴², een **intergenerationele activiteit** die jonge kinderen (tot 8 jaar) in contact brengt met volwassenen (ouder dan 65 jaar) via een online cursus die "ontworpen werd voor iedereen die zijn of haar professionele vaardigheden wil blijven ontwikkelen op het vlak van intergenerationeel onderwijs".

¹²⁸ COUGHLAN, S. 2018c. *University offers science degree online for £5,650 per year*. British Broadcasting Corporation (BBC). Published March 6. Available: <http://www.bbc.co.uk/news/education-43288793>. [Accessed March 6 2018].

¹²⁹ <https://www.cumbria.gov.uk/learningandskills/>

¹³⁰ <https://www.cumbria.gov.uk/learningandskills/communitylearning/centres/carlisle/digitalskills.asp>

¹³¹ <https://www.highlifehighland.com/>

¹³² <https://www.highlifehighland.com/adult-learning/hmp-inverness-and-highland-community/>

¹³³ <https://www.highlifehighland.com/adult-learning/skye-and-lochalsh/>

¹³⁴ <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/create-4-life-connections-4-sustainable-resettlement>

¹³⁵ <http://www.create4life.net/>

¹³⁶ <https://www.learnshetland.com/>

¹³⁷ Nu "My World of Work" genoemd <https://www.myworldofwork.co.uk/> en op zijn beurt gefinancierd door Skills Development Schotland <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

¹³⁸ <https://www.learnshetland.com/courses.php?computing=on&workshop=on&generalevening=on&day=on&area=All+Areas#search-results>

¹³⁹ <http://www.open.edu/openlearncreate/course/index.php?categoryid=24>

¹⁴⁰ <https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/free-dyslexia-inclusion-courses-education-scotland-and-dyslexia-scotland>

¹⁴¹ <http://www.open.edu/openlearncreate/>

¹⁴² <http://www.toyproject.net/toy-course/>

4.4.5.4. Evaluatie

Er zijn nog weinig gegevens beschikbaar om te bevestigen of volwassenen kansen grijpen door desintermediatie, zoals internationaal beschikbare MOOC's of micromasters en kredietuitwisselingen.¹⁴³ Een studie van Kantar, voor het Britse ministerie van Onderwijs, die in september 2018 werd gepubliceerd, onderzocht de *“ervaringen en beslissingen van volwassenen over onderwijs”*. Uit de studie bleek duidelijk dat de term “volwassen student” ook een inzicht vereist in de *“complexe en unieke relatie tussen hun eigen perceptie van de persoonlijke voordelen en persoonlijke kosten van onderwijs”*.¹⁴⁴ Naarmate het evenwicht van de kosten en voordelen doorheen een individueel levenstraject verandert, veranderen ook de doorslaggevende kantelpunten om al dan niet te studeren.

In de studie werden beslissingsfasen afgebakend: *“voorafgaande overweging, overweging, beslissing en handhaving”*. In de fase van voorafgaande overweging houden volwassenen niet expliciet rekening met onderwijs of de voordelen ervan en worden ze sterker beïnvloed door bijvoorbeeld sociale normen en hun eerdere onderwijservaring.

De Kantar-studie deelde zes verschillende types van studenten op in twee groepen, elk met hun eigen reden om aan een opleiding te beginnen:

“Levenslange, opstandige en resultaatgerichte studenten hadden een sterke en duidelijke reden om te leren en wisten de hinderpalen van hun leerproces beter te overwinnen. Studenten in deze groepen waren meer geneigd om te beslissen om te gaan studeren en zich sneller en gemakkelijker in te schrijven. Voorzichtige, uitgeputte studenten die vast zaten in een status-quo hadden dan weer geen sterke en duidelijke reden om te leren en wisten hun hinderpalen minder goed te overwinnen. Studenten in deze groepen leken moeilijker te overtuigen om leermogelijkheden aan te grijpen. Er zou doelgerichtere en intensievere ondersteuning nodig zijn om dit type van studenten te helpen hun redenen om te leren te herkennen en hun hinderpalen te overwinnen”.¹⁴⁵

Studenten moeten worden aangespoord om te leren via **voor hen relevante communicatie en media** die hen helpen om duidelijke persoonlijke resultaten van leren te identificeren. De volgende fase van “overweging” is een fase waarin volwassenen actief mogelijkheden verkennen en kunnen worden geholpen door duidelijke informatie over kosten, financieringsmogelijkheden, persoonlijke resultaten, ervaringen van andere vergelijkbare studenten en door te begrijpen dat onderwijs flexibel kan worden ingepland rond hun huidige activiteiten. De derde fase van “beslissing” is de fase waarin studenten een opleidingsmogelijkheid aangrijpen (die het best wordt aangeboden door een betrouwbare en gezaghebbende bron) en kunnen worden geholpen door ondersteuning van werkplekken, financiële bronnen en diensten voor emotionele en gezondheidsondersteuning. De laatste fase is handhaving, voltooiing en een vroegtijdige opgave vermijden. In deze fase wordt specifieke ondersteuning geïdentificeerd want *“verstrekkers bieden flexibele voorzieningen, inclusief de timing en locatie van de opleiding, een **online en gecombineerd** aanbod”*. De studie noemde enkele belangrijke voordelen in het hele landschap van online onderwijs voor volwassenen:

- **Flexibiliteit:** op elk moment kunnen leren – de opleiding kan ingepland worden om andere verbintenissen te kunnen nakomen;
- **Individualisering:** kunnen leren op je eigen tempo;
- **Gevoeligheid:** individuen die minder zelfvertrouwen hebben de kans bieden om vanop afstand contacten te leggen en zo toch netwerken op te bouwen met andere studenten; gesprekken en verbintenissen kunnen aangaan via diverse kanalen zoals stem, video, chat, online forums, video's van lessen, contacten met voormalige studenten, enz.

Het was echter ook duidelijk dat online alleen niet de juiste benadering was en dat dit zelfs kan leiden tot isolatie van de studenten, dus **gecombineerd onderwijs** was belangrijk. Online e-leren verbetert dus conventionele leermethoden en kan die niet zomaar vervangen.¹⁴⁶

¹⁴³ SHARMA, Y. 2018. *EdX eyes bigger role in disrupting campus education*. University World News. Published December 12. Available: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20181212142129397>. [Accessed December 28 2018].

¹⁴⁴ KANTAR & LWI. 2018. *Adult education: why adults decide to study* Kantar Public and Learning and Work Institute. Published September 21. Available: <https://www.gov.uk/government/publications/adult-education-why-adults-decide-to-study>. [Accessed October 24 2018].

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid.

IDEA Consult
Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
België

Contact

T: +32 (0)2 282 17 10

E: info@ideaconsult.be