



**Vlaanderen**  
is verbeelding

# E-LEREN IN VLAANDEREN:

## ENQUÊTE BIJ OPLEIDINGSVERSTREKKERS UIT DE DATABANK VOOR VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

**OKTOBER 2020**

Ditte Kimps  
Lieve Lembrechts  
An Katrien Sodermans

DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE

[vlaanderen.be/departement-wse](https://vlaanderen.be/departement-wse)



# **E-LEREN IN VLAANDEREN:**

## **ENQUÊTE BIJ OPLEIDINGSVERSTREKKERS UIT DE DATABANK VOOR VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES**

**OKTOBER 2020**

**Ditte Kimps  
Lieve Lembrechts  
An Katrien Sodermans**

# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b>	6
<b>1 Inleiding</b>	8
<b>2 Dataverzameling</b>	9
<b>3 Resultaten</b>	10
<b>3.1 Profiel van de opleidingsverstrekkers</b>	10
<b>3.2 Aanbod aan e-leren</b>	13
3.2.1 Aanbod aan e-leren voor de coronacrisis	13
3.2.2 Omschakeling naar/ontwikkeling van bijkomend aanbod aan e-leren tijdens de coronacrisis	14
3.2.3 Mogelijke uitbreiding van het online en blended aanbod in de toekomst	17
3.2.4 De evolutie van het aanbod aan e-leren	20
<b>3.3 Hoe heeft men de omschakeling naar e-leren gemaakt?</b>	20
3.3.1 Gebruik van een Learning Management Systeem	20
3.3.2 Interne kwaliteitsbewaking bij e-leren	23
3.3.3 Hulp bij de omschakeling naar/ontwikkeling van bijkomend aanbod aan e-leren	23
3.3.4 Vormen van e-leren	24
3.3.5 Bereik via e-leren	24
3.3.6 Betrekken van moeilijk te bereiken groepen	25
<b>3.4 Drempels en voordelen van e-leren</b>	25
3.4.1 Ervaren moeilijkheden en drempels	25
3.4.1.1 Door de opleidingsverstrekkers	25
3.4.1.2 Door de lerenden	27
3.4.1.3 Door de lesgevers	28
3.4.2 Drempels die een omschakeling naar e-leren tegenhielden	28
3.4.3 Ervaren voordelen en kansen	28
3.4.3.1 Voor de opleidingsverstrekker	28
3.4.3.2 Voor de lerende	29
3.4.3.3 Voor de lesgevers	30
<b>3.5 Wat is er nodig om van e-leren een succes te maken?</b>	30
3.5.1 Nodige ondersteuning voor uitbreiding	30
<b>4 Conclusies</b>	33
<b>5 Beleidsaanbevelingen</b>	34

# Lijst met tabellen

<b>Tabel 1:</b>	Opleidingsverstrekker ingedeeld naar type (N=124).	10
<b>Tabel 2:</b>	Huidig aanbod aan klassikale, online of blended opleidingen (N=124).	11
<b>Tabel 3:</b>	Aandeel van de opleidingen met een component werkplekleren (N=120).	11
<b>Tabel 4:</b>	Aandeel aangeboden kortdurende, middellange en langdurige opleidingen (N=118/120/122).	11
<b>Tabel 5:</b>	Aantal ingeschreven lerenden (N=124).	12
<b>Tabel 6:</b>	Aantal lesgevers verbonden aan de opleidingsverstrekker (N=124).	12
<b>Tabel 7:</b>	Aantal opleidingen aangemeld in de Opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives (N=117)	12
<b>Tabel 8:</b>	Aantal georganiseerde e-opleidingen (online + blended) vóór de coronacrisis (N=118).	13
<b>Tabel 9:</b>	Aandeel van de e-opleidingen pre-corona ten opzichte van het totaal aantal aangeboden opleidingen (N=65).	14
<b>Tabel 10:</b>	Aantal opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren werd gemaakt/nieuw aanbod aan e-leren werd ontwikkeld naar aanleiding van de coronacrisis (N=95).	15
<b>Tabel 11:</b>	Aandeel van de opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren/nieuw aanbod aan e-leren werd gemaakt naar aanleiding van de coronacrisis ten aanzien van het totaal aantal aangeboden opleidingen (N=95).	15
<b>Tabel 12:</b>	Waarschijnlijkheid van de toekomstige uitbreiding van het online aanbod (N=117).	17
<b>Tabel 13:</b>	Aantal aangemelde opleidingen waarvoor in de toekomst een online aanbod overwogen wordt (N=117).	19
<b>Tabel 14:</b>	Waarschijnlijkheid van de toekomstige uitbreiding van het blended aanbod (N=118).	19
<b>Tabel 15:</b>	Aantal aangemelde opleidingen waarvoor in de toekomst een blended aanbod overwogen wordt (N=117).	20
<b>Tabel 16:</b>	Doel van het gebruik van LMS in absolute aantallen (meerdere antwoorden mogelijk) (N=34-37).	22
<b>Tabel 17:</b>	Overweging om in de toekomst een LMS aan te schaffen (N=78).	23
<b>Tabel 18:</b>	Aanwezigheid van vormen van interne kwaliteitsbewaking in het systeem van e-leren binnen de organisatie (N=62).	23
<b>Tabel 19:</b>	Specifieke invulling van het aanbod aan e-leren (meerdere antwoorden mogelijk) (N=67 pre corona, N=95 tijdens).	24
<b>Tabel 20:</b>	Geschatte aandeel van het potentieel aantal lerenden dat bereikt werd (N=93)	25
<b>Tabel 21:</b>	Ervaren moeilijkheden ten gevolge van de omschakeling (N=94-95).	26
<b>Tabel 22:</b>	Gewenste steun van beleid bij uitwerking van toekomstige aanbod aan e-leren (meerdere antwoorden mogelijk) (N=116).	31

# Lijst met figuren

<b>Figuur 1:</b>	Aanbod aan e-leren pre corona naar grootte van de opleidingsverstrekker gemeten in termen van aantal lerenden.	13
<b>Figuur 2:</b>	(Gedeeltelijke) omschakeling naar/ontwikkeling van nieuw aanbod aan e-leren n.a.v. coronacrisis in functie van ervaring met e-leren pre corona in %.	14
<b>Figuur 3:</b>	Aantal opleidingsverstrekkers in functie van het aandeel van de opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren/nieuw aanbod aan e-leren werd gemaakt ten aanzien van het totaal aantal aangeboden opleidingen.	15
<b>Figuur 4:</b>	Aandeel opleidingen (gedeeltelijk) omgezet in e-leren/uitbreiding van het aanbod aan e-leren n.a.v. corona in functie van aandeel langlopende opleidingen aangeboden door de opleidingsverstrekker.	16
<b>Figuur 5:</b>	(Gedeeltelijke) omschakeling van het aanbod voor kort- en middengediplomden naar een online aanbod in functie van de ervaringen met e-leren pre corona.	17
<b>Figuur 6:</b>	Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het online aanbod naar vroegere ervaring met e-leren.	18
<b>Figuur 7:</b>	Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het online aanbod naar omschakeling naar e-leren tijdens de coronacrisis.	18
<b>Figuur 8:</b>	Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het blended aanbod naar vroegere ervaring met e-leren.	19
<b>Figuur 9:</b>	Evolutie van het aanbod aan e-leren	20
<b>Figuur 10:</b>	Gebruik van LMS naar grootte van de opleidingsverstrekker gemeten in termen van aantal lerenden.	21
<b>Figuur 11:</b>	Gebruik van LMS naar aandeel langlopende opleidingen aangeboden door de opleidingsverstrekker.	22
<b>Figuur 12:</b>	Samenvatting van de noden per belanghebbende.	35

# Managementsamenvatting

**OM HET BELEID INZAKE E-LEREN VERDER VORM TE GEVEN**, wilde het Departement Werk en Sociale Economie, op vraag van Vlaams minister van Werk Hilde Crevits, een zicht krijgen op de ervaringen en noden van opleidingsverstrekkers op dat vlak. Daartoe werd in de loop van juni en juli 2020 een bevraging georganiseerd bij de opleidingsverstrekkers die geregistreerd staan in de Opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives. De bevraging focuste op de ervaringen en noden voorafgaand aan, tijdens, en (in de toekomst) na de coronacrisis. Er werden 357 opleidingsverstrekkers aangeschreven, wat 124 bruikbare responses opleverde. Een relatief hoge responsgraad, die het belang aantoont dat de opleidingsverstrekkers hechten aan e-leren. De enquête ging zowel in op online leren (afstandsleren dat volledig of bijna volledig online verloopt) als op blended leren (combinatie van een face-to-face aanbod met een online component).

Al is er een grote variatie, toch blijkt dat de respondenten vooral opleidingsverstrekkers vertegenwoordigen die hoofdzakelijk kortlopende opleidingen en minder dan 50 klassikale, online of blended opleidingen aanbieden. Ongeveer de helft telt 1000 of meer ingeschreven lerenden.

Meer dan de helft van de opleidingsverstrekkers bood voor de coronacrisis al e-opleidingen (online opleidingen en blended opleidingen) aan. Meestal ging het om een beperkt aantal, namelijk minder dan 10 opleidingen. Het gemiddeld aandeel e-opleidingen binnen het totaalaanbod was eerder beperkt, namelijk 15%. Tijdens de coronacrisis deden nog meer opleidingsverstrekkers ervaring op met e-leren. Ruim 80% schakelde (een deel van) het aanbod om naar e-leren, of ontwikkelde een nieuw aanbod aan e-leren tijdens de coronacrisis. De omschakeling blijkt vaker het geval bij opleidingsverstrekkers die pre corona ook al aan e-leren deden. Vooral opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector voerden een omschakeling of uitbreiding naar e-leren door voor een groot deel van hun aanbod, net als opleidingsverstrekkers die vooral langlopende opleidingen aanbieden. Het gemiddelde aandeel e-opleidingen binnen het totaalaanbod steeg naar 53% tijdens corona.

Bijna een vijfde van de opleidingsverstrekkers maakte geen omschakeling naar e-leren naar aanleiding van de coronacrisis. Redenen daarvoor zijn praktisch van aard (bv. gebrek aan IT-uitrusting), of hebben te maken met een gebrek aan (kennis bij het) personeel, de aard van de doelgroep of inhoudelijke problemen (bv. praktijkgerichte focus van de opleiding).

En er zijn ook plannen om e-leren in de toekomst uit te breiden, of – voor opleidingsverstrekkers die tot nu toe nog niet aan e-leren doen – voor het eerst in te voeren. Een uitbreiding van het online aanbod is waarschijnlijk volgens drie vierde van de bevroegden, en van het blended aanbod volgens ongeveer 88%. Vooral opleidingsverstrekkers die al vertrouwd zijn met e-leren, hebben plannen in die richting.

Van de opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al e-leren aanboden, maakte het merendeel (65,7%) gebruik van een Learning Management System (LMS). Dat blijkt vooral zo te zijn bij opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector, grote opleidingsverstrekkers met 1000 of meer lerenden, en opleidingsverstrekkers die hoofdzakelijk langlopende opleidingen aanbieden. LMS worden vooral ingezet voor het beheer van online cursussen, het beschikbaar maken van studiemateriaal, de opvolging van het leerproces, en de evaluatie en communicatie met lerenden. Ruim een derde van de opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis nog niet aan e-leren deed en nog geen LMS had, overweegt om in de toekomst een LMS aan te schaffen.

Doorgaans bestond e-leren tijdens de coronacrisis erin dat de lesgever op een specifiek tijdstip online les gaf, met mogelijkheid tot interactie met de lerenden (virtual classrooms). Ongeveer een

vijfde van de opleidingsverstrekkers riep externe hulp in om de overgang naar of uitbreiding van e-leren te begeleiden. Maar dat bleek minder het geval te zijn bij opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector. Ruim de helft van de bevraagde opleidingsverstrekkers zette opleidingen specifiek gericht op kort- en middengespoolden om naar een online aanbod. Het ging vooral om opleidingsverstrekkers die al ervaring hadden met e-leren pre corona.

Wat betreft het geschatte aandeel lerenden dat bereikt werd via e-leren, zijn de ervaringen erg divers. Slechts 14% stelt dat alle lerenden bereikt werden, terwijl ongeveer 1 op 4 schat dat hoogstens 20% van de lerenden bereikt werd via het aanbod aan e-leren. Ondernemingen/sectoren met eigen opleidingen schatten het aandeel lerenden dat ze bereikten, lager in, terwijl de opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector dit net relatief hoger inschatten.

De omschakeling naar of uitbreiding van het aanbod aan e-leren tijdens de coronacrisis verliep niet zonder problemen. Opleidingsverstrekkers kregen te maken met moeilijkheden van praktische aard (64,2%), inzake de financiering/inkomsten (45,3%) en juridische belemmeringen (22,1%), naast andere problemen (67%). Ook de lerenden ondervonden problemen, zoals een gebrek aan IT-uitrusting en -vaardigheden. De lesgevers kwamen eveneens moeilijkheden tegen, zoals een gebrek aan geschikte infrastructuur en de grote tijdsinvestering om lesinhouden om te zetten.

Maar ruim 85% van de opleidingsverstrekkers kon ook de voordelen ervaren van de omschakeling, zoals het bereiken van een ruimere doelgroep en de tijdswinst door het wegvallen van verplaatsingen. Volgens de meerderheid waren er bovendien ook voordelen voor de lerenden, eveneens in termen van tijdswinst, maar ook voor de interactie tussen lerenden en lesgevers. Lesgevers hebben vooral voordelen ondervonden op didactisch vlak, omdat e-leren onder meer differentiatie mogelijk maakt.

Opleidingsverstrekkers geven aan dat ze nood hebben aan ondersteuning bij de toekomstige uitbreiding van het aanbod aan e-leren. Zo vraagt men naar een financiële tussenkomst voor de implementatiekosten die gepaard gaan met de omschakeling naar e-leren, waarover opleidingsverstrekkers weinig kennis en informatie hebben. Maar ook technische, didactische en ondersteuning in de vorm van samenwerking/netwerking worden door meer dan de helft van de respondenten vermeld. Een derde van de respondenten verwijst naar de nood aan praktische en juridische ondersteuning. Sommige opleidingsverstrekkers ervaren meer dan andere bepaalde noden. Zo zijn de juridische en praktische noden en behoefte aan samenwerking/netwerking meer uitgesproken bij opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden; is de behoefte aan samenwerking/netwerking groter bij opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector en bij grote opleidingsverstrekkers, met veel opleidingen aangemeld in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives, die omschakelden of uitbreidden naar e-leren tijdens de coronacrisis, en die een aanbod voor kort- en middengespoolden omschakelden.

Op basis van deze bevindingen formuleren we enkele aanbevelingen, die verder zullen worden uitgewerkt in een actieplan om e-leren in Vlaanderen te stimuleren. Daarbij is het belangrijk te onthouden dat e-leren een middel is, en geen doel op zich. Voor bepaalde opleidingsinhouden en -contexten zal dit geen gepaste methode zijn. Deze aanbevelingen richten zich op 4 groepen: opleidingsverstrekkers, lerenden, lesgevers en het systeem. Opleidingsverstrekkers dienen een betere en meer uitgebreide technische infrastructuur, kennis en know-how te hebben, en dienen daarbij ook ondersteund te worden. Lerenden dienen hun weg te vinden tot het digitale aanbod. Dat kan door hen ondersteuning te bieden om toegang te krijgen tot het digitale aanbod, zowel qua infrastructuur als digitale vaardigheden. Ook dienen ze gemotiveerd en gestimuleerd te worden om aan e-leren te doen. De lesgevers, die het online en blended aanbod overbrengen naar de lerenden, dienen opgeleid en ondersteund te worden bij de ontwikkeling van hun digitale en technische vaardigheden, en kennis over e-leren meer in het algemeen. Ze dienen ook over de geschikte infrastructuur te beschikken en gemotiveerd te worden om in te zetten op e-leren. Tot slot zijn er een aantal aanbevelingen te formuleren gericht op het systeem van e-leren meer in het algemeen, zoals inzetten op sensibilisering, dichten van de digitale kloof en stimuleren van het delen van inhouden en goede praktijken.



# 1 | Inleiding

Naar aanleiding van de coronacrisis schakelden vele Vlaamse opleidingsverstrekkers noodgedwongen over naar een (deels) digitaal lesaanbod. Sommige hadden al een dergelijk aanbod of hadden concrete plannen in die richting, maar voor andere was dit een compleet nieuwe richting die ingeslagen moest worden. Het is nochtans wenselijk dat e-leren in de toekomst verder ingang vindt. E-leren heeft immers diverse troeven die ook na de coronacrisis verder uitgespeeld moeten worden. Dat wordt ook expliciet gesteld in de SERV-nota Vlaams Relancebeleid, waarin aan het departement WSE wordt gevraagd om een SWOT-analyse te maken van e-leren tijdens de coronacrisis.<sup>1</sup> De VIONA-studie die IDEA Consult in 2019 uitvoerde naar e-leren, in opdracht van DWSE, legde de basis voor de verdere uitbouw van e-leren<sup>2</sup> (Desmedt et al., 2019).

Om de verdere uitrol van e-leren te faciliteren, wil het Departement Werk en Sociale Economie, op vraag van Vlaams minister van Werk Hilde Crevits, een zicht krijgen op de ervaringen en noden van opleidingsverstrekkers wat betreft e-leren. Zowel de periode voorafgaand aan, tijdens, als na de coronacrisis vormt daarbij de focus. Om die aspecten in kaart te brengen, werd in de loop van juni en juli 2020 een bevraging georganiseerd bij de opleidingsverstrekkers die geregistreerd staan in de Opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives (hierna opleidingsdatabank).<sup>3</sup> De resultaten van deze bevraging zullen aangewend worden om een actieplan inzake e-leren verder vorm te geven.

1 SERV (2020). Nota Vlaams Relancebeleid. Bijzondere tijden vragen bijzondere aanpak. Brussel: SERV.

2 Desmedt, E., De Coen, A. & Goffin, K. (2019). E-leren in Vlaanderen. Brussel: IDEA Consult.

3 <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>



## 2 | Dataverzameling

Alle opleidingsverstrekkers uit de opleidingsdatabank werden per e-mail aangeschreven. In totaal ging het om 357 aangeschreven organisaties. De enquête werd verstuurd op 11 juni. De respondenten ontvingen een herinnering op 24 juni. Vervolgens werd de enquête afgesloten op 15 juli 2020. De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 19,5 minuten.

Uiteindelijk vulden 150 unieke respondenten de vragenlijst minstens deels in. Dat is een responsgraad van 42%. Van hen vulde 78% de enquête volledig in. In totaal werden van de 150 ingevulde enquêtes 26 enquêtes geweerd uit de analyses, vooral omdat ze (zeer) onvolledig ingevuld werden. De antwoorden van de 124 resterende respondenten werden geanalyseerd via SPSS. Uiteindelijk leverde dit dus een responsgraad op van 34,7%, wat relatief hoog is voor dergelijk survey-onderzoek.

Er werd gebruik gemaakt van een online enquête die vooral bestond uit gesloten vragen, vaak met antwoordoptie 'andere', waar de respondent eventuele toelichting kon toevoegen, en enkele open vragen. De enquête werd opgesteld via SurveyMonkey. De enquête werd voorafgegaan door een begeleidende e-mail om het doel en het thema van de bevraging toe te lichten.

Volgende thema's kwamen in de vragenlijst aan bod: algemene kenmerken van de opleidingsverstrekker, ervaringen met e-leren voorafgaand aan de coronacrisis, ervaringen met e-leren tijdens de coronacrisis, toekomstplannen en Vlaams opleidingsverlof. Ook hadden respondenten de mogelijkheid om algemene opmerkingen of bedenkingen bij de vragenlijst mee te geven.

Doorheen de enquête werd de gebruikte **terminologie** expliciet gedefinieerd voor de respondenten. Daarbij werd een duidelijk onderscheid gemaakt tussen e-leren, online leren en blended leren:

- **E-leren** is de koepelterm en wordt gedefinieerd als leren met de middelen van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet. E-leren omvat twee verschillende vormen: online leren en blended leren.
- **Online leren** verwijst naar afstandslernen dat (quasi) volledig online verloopt: er zijn helemaal geen of slechts een minimaal aantal face-to-face contactmomenten met de lesgever of de andere lerenden.
- **Blended leren** staat voor een weloverwogen combinatie van een face-to-face aanbod en een online component.

## 3 | Resultaten

In dit deel worden de resultaten van de bevraging besproken, opgedeeld naar het profiel van de opleidingsverstrekkers (3.1), het aanbod aan e-leren (3.2), hoe men de omschakeling naar e-leren heeft gemaakt (3.3), welke drempels en voordelen de opleidingsverstrekkers ervaren (3.4), en wat men nodig acht om van e-leren een succesverhaal te maken (3.5).

### 3.1 Profiel van de opleidingsverstrekkers

Van de 124 geldige enquêtes werd iets meer dan een kwart ingevuld door een opleidingsverstrekker uit de onderwijssector (secundair onderwijs, CVO, hoger onderwijs), bijna 13% door bedrijven met een eigen opleiding, 7% door sectorale opleidingsverstrekkers<sup>4</sup> en ongeveer de helft door een restgroep 'andere', die private en provinciale opleidingsverstrekkers omvat, maar ook vakbonden die opleidingen organiseren (zie Tabel 1).<sup>5 6</sup>

**Tabel 1:** Opleidingsverstrekker ingedeeld naar type (N=124).

	N	%
Onderwijssector (secundair onderwijs, CVO, hoger onderwijs) + SYNTRA <sup>7</sup>	34	27,4
Bedrijven met een eigen opleiding	16	12,9
Sectorale opleidingsverstrekkers	9	7,3
Andere	65	52,4

Bij grofweg 60% van de opleidingsverstrekkers bestaat het opleidingsaanbod uit minder dan 50 klassikale, online of blended opleidingen. Sommige opleidingsverstrekkers bieden helemaal geen klassikale (14,6%), online (31,5%) of blended (31,5%) opleidingen aan (zie Tabel 2).

- 4 De sectorale opleidingsverstrekkers en bedrijven met eigen opleiding werden bij de analyses als één groep beschouwd, omdat het aantal binnen de aparte groepen te klein was.
- 5 Vakbonden en provinciale opleidingsverstrekkers werden toegevoegd aan de groep 'andere' voor verdere analyses, omdat ze te klein waren in aantal om verdere analyses mogelijk te maken.
- 6 Wanneer we de steekproef vergelijken met de populatie aan opleidingsverstrekkers uit de opleidingsdatabank op het moment dat de enquête werd uitgestuurd, kunnen we concluderen dat deze vrij representatief is. De groep van bedrijven met een eigen opleiding is wel wat sterker vertegenwoordigd in de steekproef (12,9% versus 7,3%) en de groep opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector is dan weer licht ondervertegenwoordigd in de steekproef (27,4% versus 36,7%).
- 7 Vier SYNTRA's vulden de enquête in. Omdat dat aantal te klein is om verdere analyses uit te voeren, werd beslist om de SYNTRA's samen te nemen met de opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector. Die samenvoeging wordt verantwoord door hun gelijkaardige kenmerken in termen van aantal cursisten, en het aandeel kortlopende, middellange en langlopende opleidingen.

**Tabel 2:** Huidig aanbod aan klassikale, online of blended opleidingen (N=124).

	KLASSIKALE OPLEIDINGEN	ONLINE OPLEIDINGEN	BLENDED OPLEIDINGEN
Geen	18 (14,6%)	39 (31,5%)	39 (31,5%)
Minder dan 10 opleidingen	36 (29,3%)	54 (43,5%)	60 (48,4%)
10-49 opleidingen	38 (30,9%)	20 (16,1%)	16 (12,9%)
50-100 opleidingen	13 (10,6%)	4 (3,2%)	6 (4,8%)
Meer dan 100 opleidingen	18 (14,7%)	7 (5,6%)	3 (2,4%)

Een groot aandeel van de opleidingsverstrekkers (72,5%) geeft aan dat hun opleidingen werkplekleren bevatten (zie Tabel 3), maar vaak is dat het geval voor een klein aandeel van hun opleidingsaanbod. Bij meer dan de helft van de opleidingsverstrekkers heeft hoogstens 20% van de opleidingen een werkplekcomponent. Een kleine minderheid (5,6%) van de opleidingsverstrekkers meldt dat bijna alle opleidingen (meer dan 95%) een werkplekcomponent heeft.

**Tabel 3:** Aandeel van de opleidingen met een component werkplekleren (N=120).

	N	%
0%	33	27,5
1-20%	33	27,5
21-40%	17	14,2
41-60%	15	12,5
61-80%	9	7,5
81-100%	13	10,8

Kortdurende opleidingen (van 1 dag tot enkele weken) domineren het opleidingsaanbod van de respondenten. Bij ongeveer de helft van de opleidingsverstrekkers maken kortdurende opleidingen de meerderheid van het aanbod uit. Middellange opleidingen (van enkele weken tot minder dan een jaar) vormen eerder een minderheid en ook langdurige opleidingen (minstens een jaar) vormen een eerder beperkt aandeel van het opleidingsaanbod (zie Tabel 4).

**Tabel 4:** Aandeel aangeboden kortdurende, middellange en langdurige opleidingen (N=118/120/122).

	KORTDURENDE OPLEIDINGEN (VAN 1 DAG TOT ENKELE WEKEN)	MIDDELLANGE OPLEIDINGEN (VAN ENKELE WEKEN TOT EEN JAAR)	LANGDURIGE OPLEIDINGEN (EEN JAAR OF MEER)
We bieden zo geen opleidingen aan	13 (10,7%)	25 (20,8%)	48 (40,7%)
Die opleidingen maken de minderheid uit van al onze opleidingen	38 (31,1%)	56 (46,7%)	28 (23,7%)
Die opleidingen maken ongeveer de helft uit van al onze opleidingen	14 (11,5%)	25 (20,8%)	13 (11,0%)
Die opleidingen maken de meerderheid uit van al onze opleidingen	57 (46,7%)	14 (11,7%)	29 (24,6%)

Bijna de helft van de opleidingsverstrekkers heeft 1000 ingeschreven lerenden of meer. Daarnaast tekent zich een groep af van eerder kleine opleidingsverstrekkers, met minder dan 100 ingeschreven lerenden. Die groep vormt bijna een kwart van de opleidingsverstrekkers (zie Tabel 5).

**Tabel 5:** Aantal ingeschreven lerenden (N=124).

	N	%	CUMULATIEF %
0 tot 49	21	16,9	16,9
50 tot 99	7	5,6	22,5
100-199	15	12,1	34,6
200-499	16	12,9	47,5
500-999	10	8,1	55,6
1000 of meer	55	44,4	100,0

De meeste opleidingsverstrekkers hebben een relatief beperkt aantal lesgevers in dienst. Bij de helft van de opleidingsverstrekkers gaat het om minder dan 30 lesgevers (en bij 21% zelfs om minder dan 10). Een groep van 13% doet dan weer een beroep op een grote groep van 200 of meer lesgevers (zie Tabel 6).

**Tabel 6:** Aantal lesgevers verbonden aan de opleidingsverstrekker (N=124).

	N	%	CUMULATIEF %
Minder dan 10	26	21,0	21,0
10 tot 29	36	29,0	50,0
30-49	11	8,9	58,9
50-99	22	17,7	76,6
100-199	13	10,5	87,1
200-499	8	6,5	93,6
500 of meer	8	6,5	100,0

De meerderheid van de opleidingsverstrekkers heeft slechts een beperkt aantal opleidingen (minder dan 10) aangemeld in de opleidingsdatabank. Daartegenover staat een groep van bijna 20% die 50 of meer aangemelde opleidingen telt (zie Tabel 7).

**Tabel 7:** Aantal opleidingen aangemeld in de Opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives (N=117).

	N	%
Minder dan 10 opleidingen	63	53,8
10-49 opleidingen	32	27,4
50-100 opleidingen	14	12,0
100-499 opleidingen	8	6,8

Als we het relatief cijfer bekijken, zien we een ander verhaal. Bijna de helft van de opleidingsverstrekkers meldde 50% of meer van het opleidingsaanbod aan in de opleidingsdatabank, bij 41% gaat het om minder dan 25%.

## 3.2 Aanbod aan e-leren

### 3.2.1 Aanbod aan e-leren voor de coronacrisis

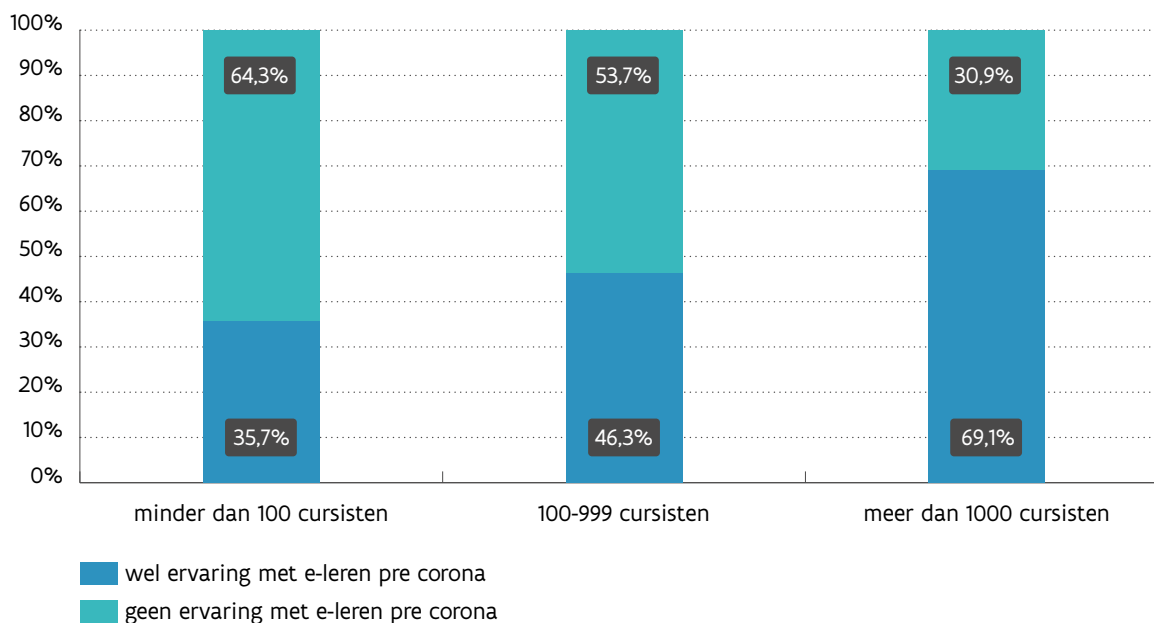
Meer dan de helft van de opleidingsverstrekkers bood voor de coronacrisis al e-opleidingen aan. Daarmee bedoelen we zowel volledig online opleidingen als blended opleidingen. Meestal ging het om een beperkt aantal, namelijk minder dan 10 opleidingen. Er was ook een grote groep (46%) die nog geen ervaring had met het aanbieden van e-opleidingen (zie Tabel 8).

**Tabel 8:** Aantal georganiseerde e-opleidingen (online + blended) vóór de coronacrisis (N=118).

	N	%
Geen	54	45,8
Minder dan 10 opleidingen	39	33,1
10-49 opleidingen	16	13,6
50-100 opleidingen	6	5,1
100-499 opleidingen	2	1,7
500 opleidingen of meer	1	0,8

De ervaring met e-leren voor de coronacrisis hangt duidelijk samen met de grootte van de opleidingsverstrekker. Maar liefst 69% van de grote opleidingsverstrekkers bleek voor de coronacrisis al aan e-leren te doen, wat significant meer is dan de middelgrote en kleine opleidingsverstrekkers (zie Figuur 1).<sup>8</sup>

**Figuur 1:** Aanbod aan e-leren pre corona naar grootte van de opleidingsverstrekker gemeten in termen van aantal lerenden.



Voor wat betreft de opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al e-opleidingen aanboden, bleek dat het aandeel e-opleidingen binnen het totaalaanbod eerder beperkt was (gemiddeld 15%).

<sup>8</sup>  $\chi^2 = 9,8$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,008$

Bij een groot deel van de opleidingsverstrekkers (80%) was het aandeel e-opleidingen hoogstens een vijfde (zie Tabel 9). Bij nog geen 5% was het aandeel meer dan de helft.

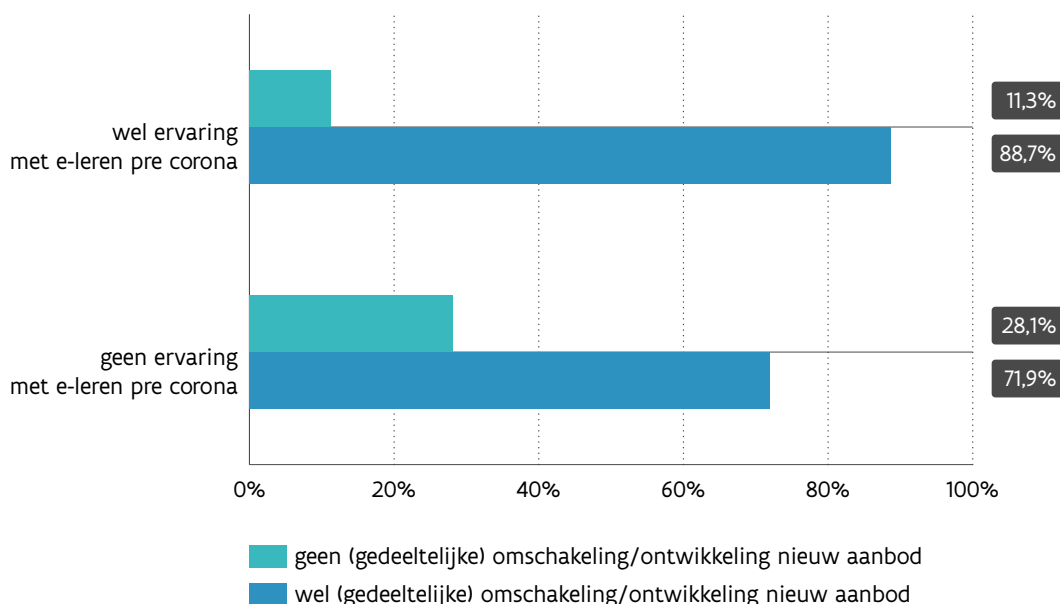
**Tabel 9:** Aandeel van de e-opleidingen pre-corona ten opzichte van het totaal aantal aangeboden opleidingen (N=65).

	N	%
0-20%	52	80
21-40%	5	7,7
41-60%	7	10,8
61-80%	1	1,5
81-100%	0	0

### 3.2.2 Omschakeling naar/ontwikkeling van bijkomend aanbod aan e-leren tijdens de coronacrisis

Ongeveer 80% van de respondenten geeft aan dat naar aanleiding van de coronacrisis (een deel van) het aanbod werd omgeschakeld naar e-leren, of een nieuw aanbod aan e-leren ontwikkeld werd. Opleidingsverstrekkers die al voor de coronacrisis aan e-leren deden, maakten significant vaker een bijkomende omschakeling naar e-leren, in vergelijking met opleidingsverstrekkers die in het verleden geen ervaring hadden met e-leren (zie Figuur 2).<sup>9</sup> Dit suggereert dat het makkelijker was om de omschakeling te maken wanneer men al voorbereid was.

**Figuur 2:** (Gedeeltelijke) omschakeling naar/ontwikkeling van nieuw aanbod aan e-leren n.a.v. coronacrisis in functie van ervaring met e-leren pre corona in %.



Waar tijdens de coronacrisis de omschakeling naar e-leren werd gemaakt, ging het meestal om een beperkt aantal opleidingen, namelijk minder dan 10. Een kleine groep (15%) stapte over naar 50 of meer opleidingen via e-leren (zie Tabel 10).

<sup>9</sup>  $\chi^2 = 4,1$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,37$

**Tabel 10:** Aantal opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren werd gemaakt/nieuw aanbod aan e-leren werd ontwikkeld naar aanleiding van de coronacrisis (N=95).

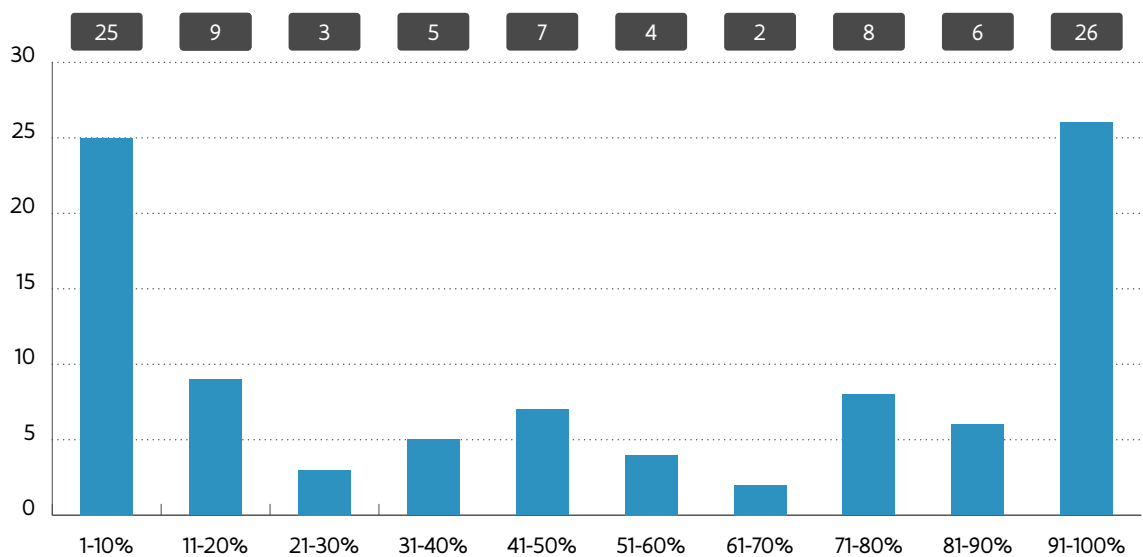
	N	%
Minder dan 10 opleidingen	52	54,7
10-49 opleidingen	29	30,5
50-100 opleidingen	7	7,4
100-499 opleidingen	7	7,4

Er was behoorlijk wat variatie in het aandeel opleidingen dat omgeschakeld werd. Van de opleidingsverstrekkers die (gedeeltelijk) omschakelden, ging het bij een derde om meer dan 80% van de opleidingen. Een vijfde schakelde zelfs voor alle opleidingen over op e-leren (zie Tabel 11 en Figuur 3). Er was echter ook een kwart die slechts een klein aandeel van de opleidingen omschakelde, namelijk minder dan 10%. Gemiddeld werd bij de opleidingsverstrekkers die de omschakeling maakten, 52,8% van de al aangeboden opleidingen tijdens de coronacrisis (minstens deels) omgezet naar een e-lerenaanbod (min.: 1; max.: 100).

**Tabel 11:** Aandeel van de opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren/nieuw aanbod aan e-leren werd gemaakt naar aanleiding van de coronacrisis ten aanzien van het totaal aantal aangeboden opleidingen (N=95).

	N	%
1-10%	25	26,3
11-30%	12	12,6
31-50%	12	12,6
51-70%	6	6,4
71-90%	14	14,7
91-100%	26	27,4

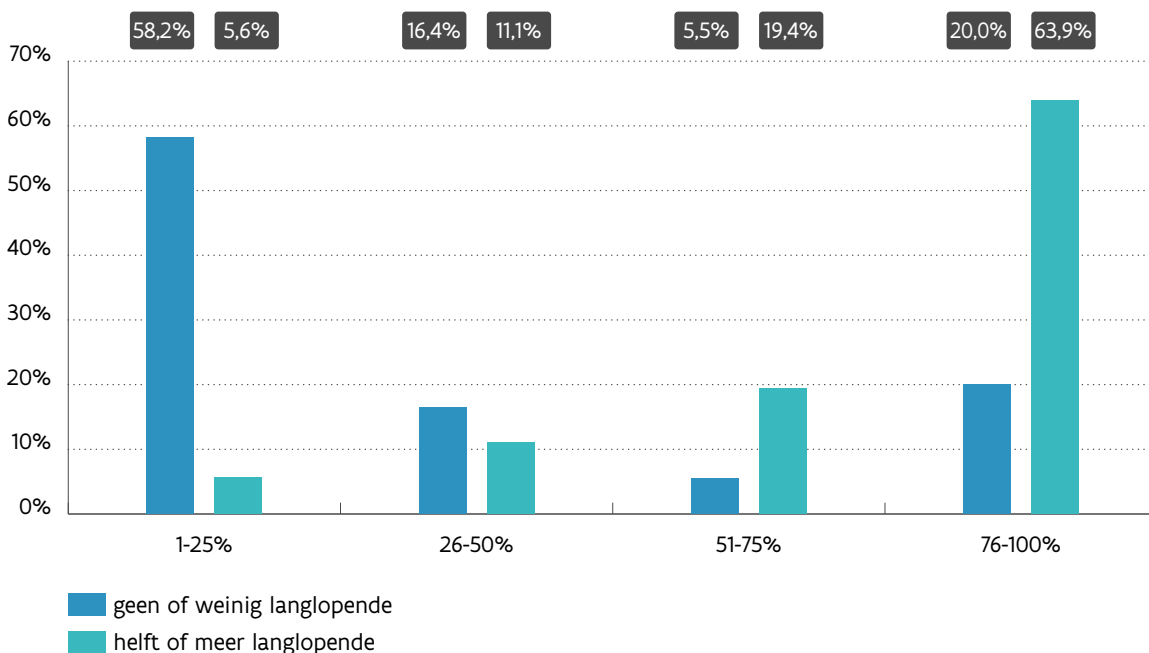
**Figuur 3:** Aantal opleidingsverstrekkers in functie van het aandeel van de opleidingen waarvoor (gedeeltelijke) omschakeling naar e-leren/nieuw aanbod aan e-leren werd gemaakt ten aanzien van het totaal aantal aangeboden opleidingen.





Opleidingsverstrekkers die vooral langlopende opleidingen aanbieden, hebben vaker een groot aandeel van hun opleidingen omgezet in e-opleidingen terwijl opleidingsverstrekkers met weinig langlopende opleidingen eerder een beperkt deel omzetten (zie Figuur 4).<sup>10</sup>

**Figuur 4:** Aandeel opleidingen (gedeeltelijk) omgezet in e-leren/uitbreiding van het aanbod aan e-leren n.a.v. corona in functie van aandeel langlopende opleidingen aangeboden door de opleidingsverstrekker.



Er bleek geen statistisch significant verschil te zijn in het aandeel van de omgeschakelde opleidingen naargelang het type opleidingsverstrekker, maar uit verdere analyses gebaseerd op ruwere categorieën (nl. omschakeling tot de helft van het aanbod vs. meer dan de helft) blijkt wel dat 82,1% van de opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector meer dan de helft van het aanbod omzette of uitbreidde, wat significant meer is dan de 35% van de bedrijven/sectoren en de 34% van de andere opleidingsverstrekkers.<sup>11</sup>

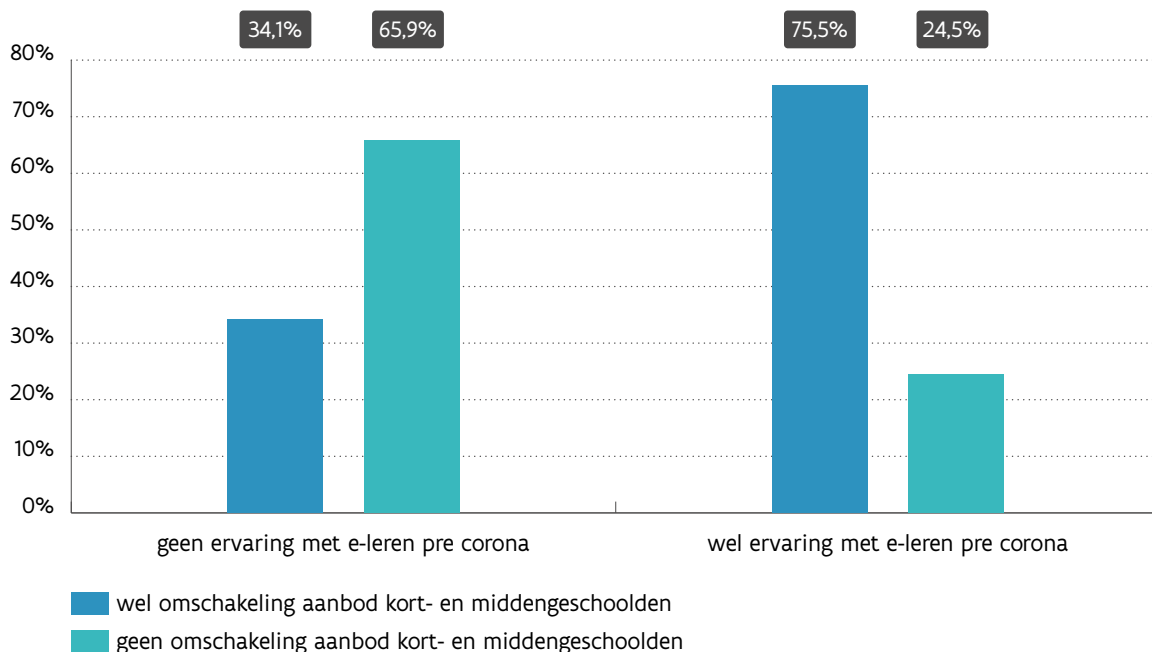
Ook opleidingen specifiek gericht op kort- en middengespoolden werden omgezet naar een online aanbod. Dat was het geval bij 57,4% van de opleidingsverstrekkers die omschakelden naar e-leren naar aanleiding van de coronacrisis (N=94). Opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al e-opleidingen aanboden, schakelden significant vaker opleidingen voor kort- en middengespoolden om naar een online aanbod dan opleidingsverstrekkers die nog geen ervaring hadden met e-leren (zie Figuur 5).<sup>12</sup>

<sup>10</sup>  $\chi^2 = 31,6$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,000$

<sup>11</sup>  $\chi^2 = 18,1$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,000$

<sup>12</sup>  $\chi^2 = 14,5$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,000$

**Figuur 5:** (Gedeeltelijke) omschakeling van het aanbod voor kort- en middengespoolden naar een online aanbod in functie van de ervaringen met e-leren pre corona.



### 3.2.3 Mogelijke uitbreiding van het online en blended aanbod in de toekomst

De bevraging peilde ook naar de toekomstplannen van opleidingsverstrekkers op het vlak van e-leren. Ruim 70% van de respondenten acht het waarschijnlijk dat het online lesaanbod (afstandsleren dat volledig of bijna volledig online verloopt) in de toekomst zal uitbreiden bij de eigen opleidingsinstelling. 52% acht het zelfs zeer waarschijnlijk. Maar bij ongeveer een kwart van de opleidingsverstrekkers is de uitbreiding van het online aanbod zeer of eerder onwaarschijnlijk (zie Tabel 12).

**Tabel 12:** Waarschijnlijkheid van de toekomstige uitbreiding van het online aanbod (N=117).

	N	%
Zeer onwaarschijnlijk	13	11,1
Eerder onwaarschijnlijk	18	15,4
Eerder waarschijnlijk	23	19,7
Zeer waarschijnlijk	61	52,1
Ik weet het niet	2	1,7

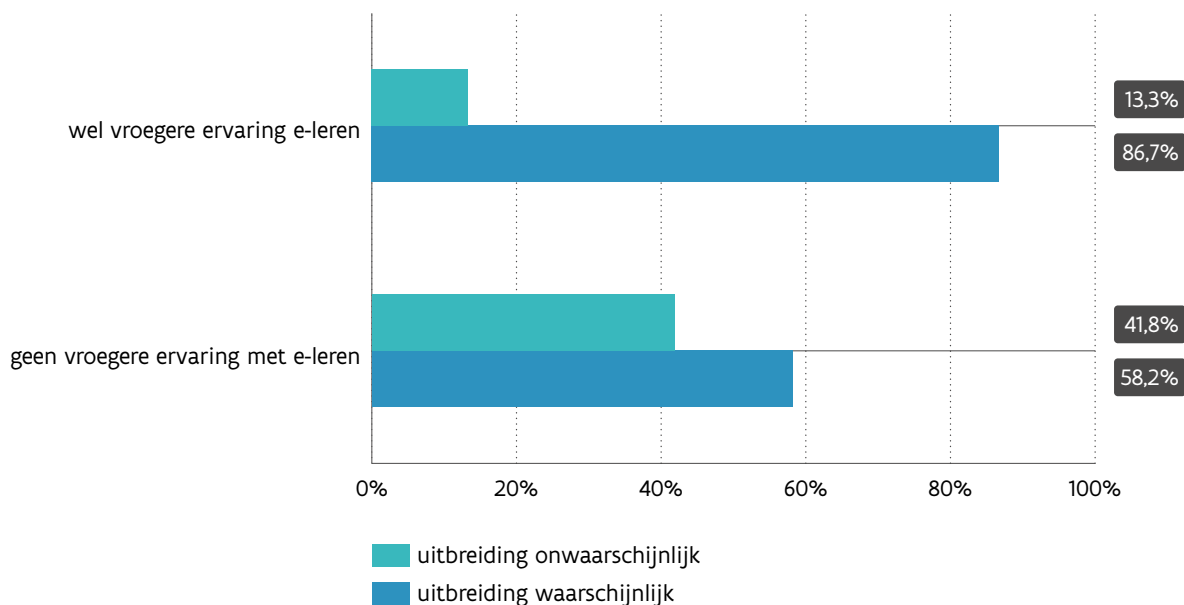
Opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden, geven significant vaker aan dat ze het online aanbod in de toekomst zullen uitbreiden: het gaat om 87% van deze opleidingsverstrekkers, ten opzichte van 58% van de opleidingsverstrekkers zonder vroegere ervaring (zie Figuur 6).<sup>13</sup>

In lijn daarmee blijkt ook dat opleidingsverstrekkers die hun aanbod omschakelden naar e-leren tijdens de coronacrisis, een verdere uitbreiding significant vaker waarschijnlijk achten dan opleidingsverstrekkers die niet omschakelden. Van de opleidingsverstrekkers die tijdens de coronacrisis

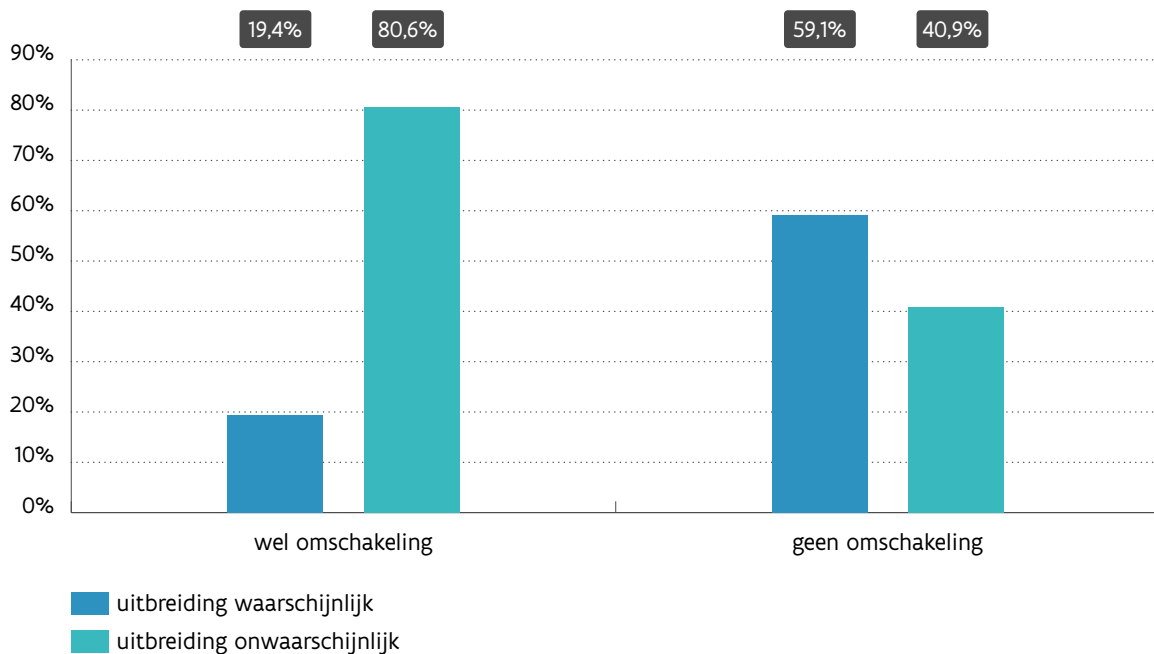
<sup>13</sup>  $\chi^2 = 10,4$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,001$

omschakelden ziet maar 13,3% een toekomstige uitbreiding als onwaarschijnlijk, ten opzichte van 41,8% van de opleidingsverstrekkers die niet omschakelden (zie Figuur 7).<sup>14</sup>

**Figuur 6:** Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het online aanbod naar vroegere ervaring met e-leren.



**Figuur 7:** Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het online aanbod naar omschakeling naar e-leren tijdens de coronacrisis.



Het aantal opleidingen aangemeld in de opleidingsdatabank waarvoor een online aanbod overwogen wordt, is eerder beperkt, tot minder dan 10 opleidingen per opleidingsverstrekkers (zie Tabel 13).

<sup>14</sup>  $\chi^2 = 12,3$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,000$

**Tabel 13:** Aantal aangemelde opleidingen waarvoor in de toekomst een online aanbod overwogen wordt (N=117).

	N	%
Minder dan 10 opleidingen	102	87,2
10-49 opleidingen	11	9,4
50-100 opleidingen	2	1,7
100-499 opleidingen	2	1,7

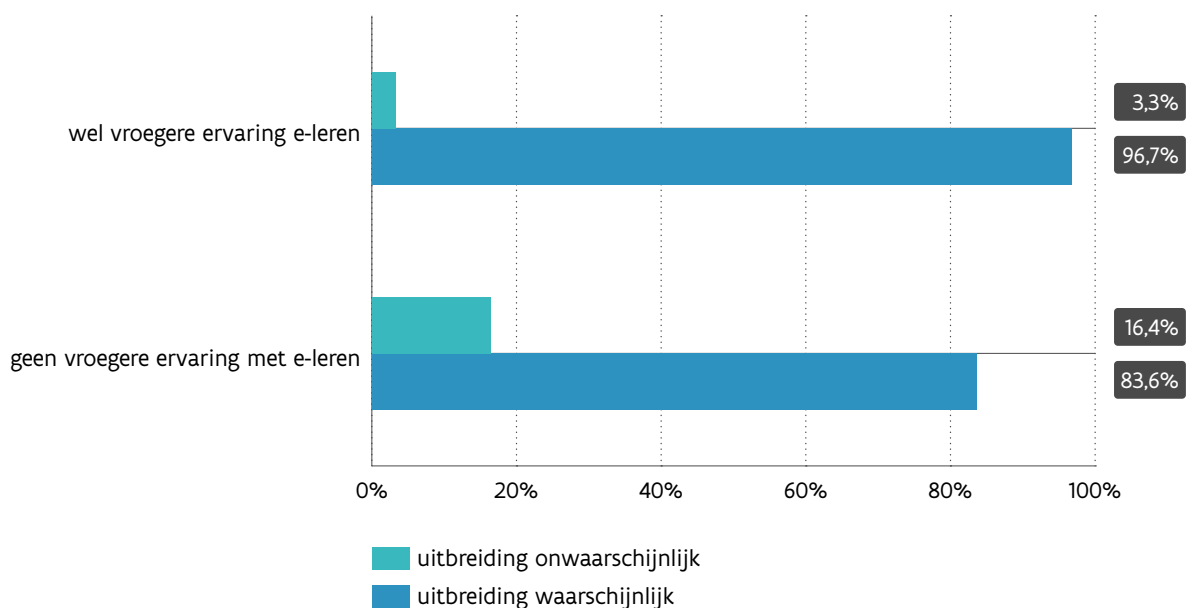
De waarschijnlijkheid dat het blended aanbod in de toekomst zal uitgebreid worden, wordt groter geacht dan die van het online aanbod. Bijna 90% geeft aan dat een uitbreiding waarschijnlijk is, en 57,6% acht dit zelfs zeer waarschijnlijk. Nog geen 10% geeft aan dat uitbreiding van het blended aanbod onwaarschijnlijk is (zie Tabel 14).

**Tabel 14:** Waarschijnlijkheid van de toekomstige uitbreiding van het blended aanbod (N=118).

	N	%
Zeer onwaarschijnlijk	6	5,1
Eerder onwaarschijnlijk	5	4,2
Eerder waarschijnlijk	36	30,5
Zeer waarschijnlijk	68	57,6
Ik weet het niet	3	2,5

Ook hier geldt, net als voor het online aanbod, dat opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden, significant vaker aangeven het blended aanbod in de toekomst te willen uitbreiden (zie Figuur 8).<sup>15</sup>

**Figuur 8:** Waarschijnlijkheid van de uitbreiding van het blended aanbod naar vroegere ervaring met e-leren.



Eveneens in lijn met het online aanbod, wordt hoofdzakelijk overwogen om minder dan 10 opleidingen aangemeld in de opleidingsdatabank aan te bieden als blended opleiding.

<sup>15</sup>  $\chi^2 = 4,3$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,04$

Toch is er een aanzienlijk deel (23,1%) dat overweegt om tussen de 10 en 49 aangemelde opleidingen in blended vorm te organiseren (zie Tabel 15). Dat is wel aanzienlijk meer dan het aantal opleidingen waarvoor in de toekomst een volledig online aanbod verwacht wordt (zie Tabel 15).

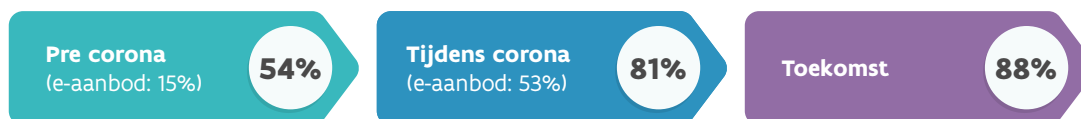
**Tabel 15:** Aantal aangemelde opleidingen waarvoor in de toekomst een blended aanbod overwogen wordt (N=117).

	N	%
Minder dan 10 opleidingen	81	69,2
10-49 opleidingen	27	23,1
50-100 opleidingen	4	3,4
100-499 opleidingen	5	4,3

### 3.2.4 De evolutie van het aanbod aan e-leren

Tot slot kan er gesteld worden dat de coronacrisis en de bijhorende maatregelen ervoor gezorgd hebben dat het e-leren een boost heeft gekregen. Waar slechts 54% van de opleidingsverstrekkers voor corona reeds een aanbod e-leren had, heeft 81% dit tijdens de coronacrisis uitgebreid en wenst 88% in de toekomst op e-leren in te zetten (Figuur 9). Bovendien is men van een gemiddelde van 15% e-opleidingen van het totaalaanbod pre corona naar 53% gegaan tijdens corona. Het aanbod aan e-leren heeft dus een grote sprong gemaakt en het lijkt er ook op dat de opleidingsverstrekkers de voordelen van e-leren verder willen benutten in de toekomst. Men denkt daarbij voornamelijk aan blended leren en in mindere mate aan online leren.

**Figuur 9:** Evolutie van het aanbod aan e-leren



## 3.3 Hoe heeft men de omschakeling naar e-leren gemaakt?

### 3.3.1 Gebruik van een Learning Management Systeem

Van de opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al e-leren aanboden, maakte bijna twee derde gebruik van een Learning Management System (LMS). Een LMS is een softwaretoepassing voor de administratie, documentatie, tracking, rapportering, automatisering en/of levering van opleidingsprogramma's en cursussen.

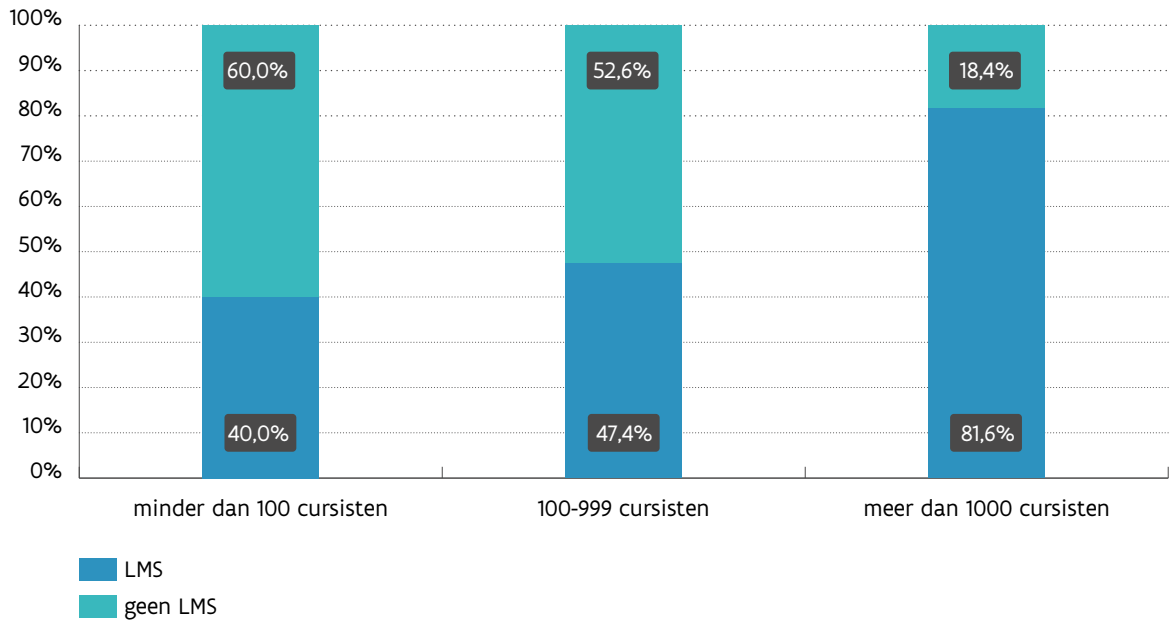
Opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector maken gemiddeld meer gebruik van een LMS: 96% geeft aan ervan gebruik te maken, ten opzichte van slechts 36% van de bedrijven/sectoren en 53% van de restgroep.<sup>16</sup>

Er wordt ook vooral door 'grote' opleidingsverstrekkers, met veel lerenden, gebruik gemaakt van een LMS (zie Figuur 10). Van de opleidingsverstrekkers met 1000 lerenden of meer maakt ruim 81%

<sup>16</sup>  $\chi^2 = 16,1$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,000$

er gebruik van. Dat percentage ligt significant<sup>17</sup> hoger dan bij opleidingsverstrekkers met 100 tot 1000 lerenden (47,4%) en met minder dan 100 lerenden (40%).

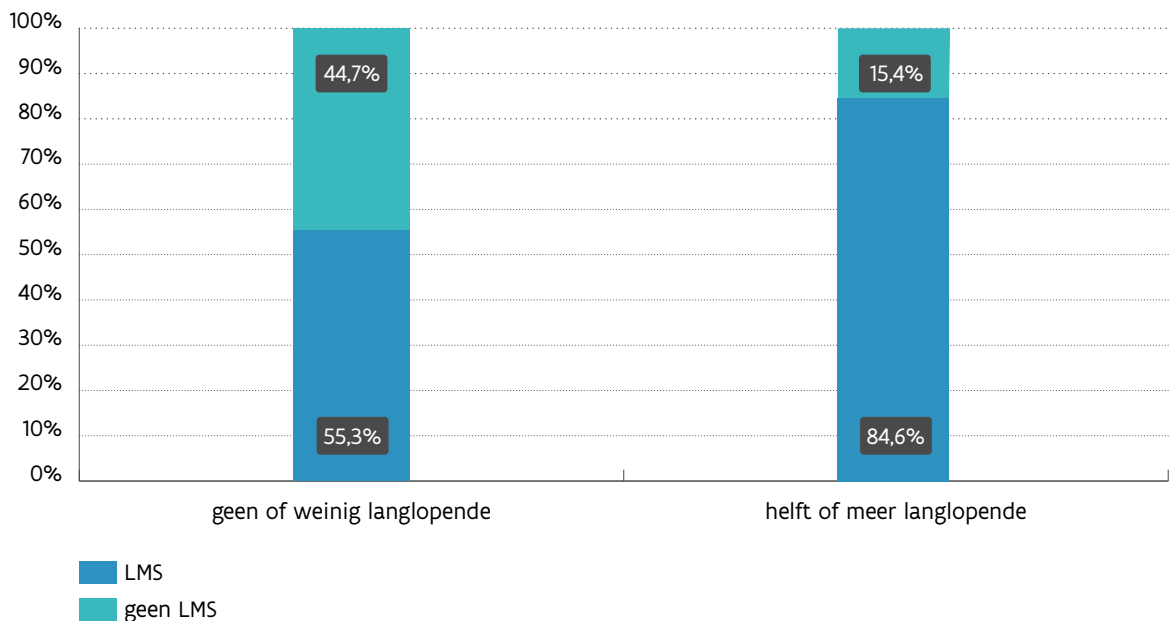
**Figuur 10:** Gebruik van LMS naar grootte van de opleidingsverstrekker gemeten in termen van aantal lerenden.



Eveneens blijkt dat opleidingsverstrekkers die vooral langlopende opleidingen aanbieden meer gebruik maken van een LMS dan opleidingsverstrekkers waar langlopende opleidingen ontbreken of de minderheid vormen (zie Figuur 11).<sup>18</sup>

<sup>17</sup>  $\chi^2 = 10,012$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,007$

<sup>18</sup>  $\chi^2 = 4,8$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0,03$

**Figuur 11:** Gebruik van LMS naar aandeel langlopende opleidingen aangeboden door de opleidingsverstrekker.

De vaakst vermelde types LMS zijn Canvas (N=5), Smartschool (N=9) en Moodle (N=13). Totara en een eigen leerplatform werden door 2 respondenten vermeld. Andere LMS die door telkens 1 respondent vermeld werden, zijn: Assessment Q, BrightSpace, Chamil, Cornerstone, CrossKnowledge Learning Suite, Curatr, Flowsparks, Google gecombineerd met Xerte, Learndash, Taleo Learn, Talent software, TEO en Toledo.

LMS worden door de bevroegde opleidingsverstrekkers met verschillende doeleinden gebruikt (zie Tabel 16). Vaak dienen ze voor het beheer van online cursussen, het beschikbaar maken van studiemateriaal, de opvolging van het leerproces, en de evaluatie en communicatie met lerenden. Minder populair is het gebruik van LMS om virtuele klassen te organiseren en om lerenden met elkaar te laten interageren.

**Tabel 16:** Doel van het gebruik van LMS in absolute aantallen (meerdere antwoorden mogelijk) (N=34-37).

	NOOIT	AF EN TOE	REGELMATIG	VAAK	ALTIJD
Beheer van online cursussen	2	4	6	8	17
Beschikbaar maken van studiemateriaal	2	4	5	10	16
Cursistenadministratie	11	8	4	5	9
Opvolging leerproces (activity tracing)	1	8	10	12	6
Virtuele klassen	13	8	5	5	3
Evaluatie	5	5	8	13	6
Communicatie met lerenden	5	6	7	8	10
Lerenden met elkaar in interactie laten treden om van elkaar te leren	11	9	10	4	2

Uit de bevraging blijkt verder dat 36% van de opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis nog niet aan e-leren deed en nog geen LMS had, overweegt om in de toekomst een LMS aan te schaffen. 25,6% heeft ondertussen een LMS aangeschaft en 38,5% heeft geen plannen in die richting (zie Tabel 17).



**Tabel 17:** Overweging om in de toekomst een LMS aan te schaffen (N=78).

	N	%
Ja, wordt overwogen	28	35,9
Nee, wordt niet overwogen	30	38,5
LMS reeds in gebruik	20	25,6

De redenen die men aangeeft voor de toekomstige aanschaf van een LMS, zijn vooral dat men zich wil voorbereiden op de toekomst, het besef dat een LMS noodzakelijk is voor o.a. het beheer van online opleidingen, en de opvolging van lerenden, en het willen aanbieden van een veilige en efficiënte leeromgeving aan een breed publiek.

De respondenten die geen intentie hebben om in de toekomst een LMS aan te schaffen geven vooral de kostprijs op als reden of het feit dat ze reeds een eigen systeem hiervoor ontwikkelden. Een aanzienlijk deel van de opleidingsverstrekkers die niet wenst te investeren in een LMS is er niet vertrouwd mee, kent het onvoldoende of ziet er de meerwaarde niet van in, zo blijkt uit de analyses. Een deel zegt nog niet zeker te zijn of ze in de toekomst op het elan van e-leren zullen verder gaan. Een klein deel van de respondenten geeft ten slotte aan dat hun opleidingen en hun publiek minder geschikt zijn voor het aanbieden van online opleidingen.

### 3.3.2 Interne kwaliteitsbewaking bij e-leren

De meeste opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al e-leren aanboden, hebben een intern systeem voor kwaliteitsbewaking (bijna 80%). Doorgaans is die interne kwaliteitsbewaking gebaseerd op interne kwaliteitscriteria (zie Tabel 18).

**Tabel 18:** Aanwezigheid van vormen van interne kwaliteitsbewaking in het systeem van e-leren binnen de organisatie (N=62).

	N	%
Ja, via interne kwaliteitscriteria	39	62,9
Ja, via externe peer review	4	6,5
Ja, op een andere manier	6	9,7
Nee, maar er zijn concrete plannen	11	17,7
Nee, en het wordt ook in de nabije toekomst niet voorzien	2	3,2

### 3.3.3 Hulp bij de omschakeling naar/ontwikkeling van bijkomend aanbod aan e-leren

Slechts een minderheid (20,8%) van de opleidingsverstrekkers die omschakelden naar e-leren tijdens de coronacrisis, riepen de hulp in van een externe partner om deze omschakeling te begeleiden. Geen enkele opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector deed een beroep op externe hulp, wat significant minder is dan de 20% van de bedrijven/sectoren en 33,3% van de andere opleidingsverstrekkers.<sup>19</sup> De rol van deze externe partner bestond vooral uit het bieden van technische ondersteuning, en in mindere mate uit het aanbieden van leerinhouden en het ondersteunen bij opleidingsmethodiek.

<sup>19</sup>  $\chi^2 = 11,9$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,003$

### 3.3.4 Vormen van e-leren

Het aanbod aan e-leren werd voor de coronacrisis op diverse manieren ingevuld (zie Tabel 19). De meest populaire aanpak bestond uit het aanbieden van een online platform waarop e-content werd aangeboden. Andere formules zijn eveneens veel voorkomend, zoals een online platform voor interactie tussen lesgever en lerenden, e-leren content die de lerende op eigen tempo en een zelfgekozen tijdstip kan maken, online les met mogelijkheid tot interactie en gebruik van bestaand materiaal. Minder populair zijn online lessen op een vast tijdstip zonder interactiemogelijkheid.

Tijdens de coronacrisis werd de omschakeling naar e-leren ook op verschillende manieren ingevuld, maar er is hier en daar een verschil met de periode vóór corona. Het grootste verschil is dat de lesgever tijdens de coronacrisis veel vaker op een specifiek tijdstip online les gaf, met mogelijkheid tot interactie met de lerenden, en in mindere mate zonder mogelijkheid tot interactie. Verder gaf men ook vaker online les die lerenden op eigen tijdstip en tempo konden volgen. Er werd er iets vaker bestaand materiaal hergebruikt. Het werken met een online platform kwam tijdens corona iets minder vaak voor vergeleken met de vormen van e-leren voor corona.

**Tabel 19:** Specifieke invulling van het aanbod aan e-leren (meerdere antwoorden mogelijk) (N=67 pre corona, N=95 tijdens).

	PRE CORONA		TIJDENS CORONA	
	N	%	N	%
De lesgever geeft online les op een specifiek tijdstip zonder mogelijkheid tot interactie met de lerenden	5	7,5	21	22,1
De lesgever geeft online les op een specifiek tijdstip met mogelijkheid tot interactie met de lerenden	31	46,3	89	93,7
De lesgever geeft online les die de lerende op eigen tijdstip en tempo kan volgen	19	28,4	39	41,1
De lesgever maakte e-leren content die de lerende op eigen tijdstip en tempo kan maken	37	55,2	49	51,2
Er is een online platform waar lerenden (en de lesgevers) met elkaar kunnen interageren (asynchroon en/of in real-time).	35	52,2	43	45,3
Er is een online platform waar e-leren content op geplaatst wordt.	49	73,1	59	62,2
Er wordt gebruik gemaakt van reeds bestaand materiaal	29	43,3	50	52,6
Andere <sup>20</sup>	2	3,0	5	5,3

### 3.3.5 Bereik via e-leren

Ongeveer de helft van de respondenten schatten dat minstens 61% van het potentieel aan lerenden werd bereikt via het aanbod aan e-leren. Ongeveer een derde schat zelfs dat meer dan 80% werd bereikt. Daartegenover staat toch een kwart van alle opleidingsverstrekkers die denkt hoogstens 20% van de lerenden te hebben bereikt (zie Tabel 20).

<sup>20</sup> De toelichtende antwoorden die vermeld werden bij 'andere' pre corona, zijn e-leren in een open leercentrumomgeving en de mogelijkheid om van thuis uit (via Zoom) de les te volgen die fysiek plaatsvindt en daaraan ook actief deel te nemen. Andere vormen van omschakeling tijdens corona die vermeld werden, zijn het gebruik van Zoom, Microsoft Teams en andere applicaties om communicatie tussen lesgever en lerenden, en lerenden onderling mogelijk te maken; het aanbieden van een eigen YouTubeplatform; het bieden van de mogelijkheid om de opleiding online of klassikaal te volgen; en het opnieuw aanbieden van eerder geschrapte opleidingen.

Er is een verschil naar type opleidingsverstrekker: sectoren/bedrijven geven vaker aan dat slechts tussen de 0 en 25% van de lerenden bereikt werd (63,2% van de sectoren/bedrijven), ten opzichte van 3,6% binnen de onderwijssector en 32,6% van de andere. Binnen de onderwijssector wordt met 46,4% vaker aangegeven dat meer dan 75% van de doelgroep bereikt werd (ten opzichte van 39,1% van de andere en 36,8% van de bedrijven/sectoren).<sup>21</sup>

**Tabel 20:** Geschatte aandeel van het potentieel aantal lerenden dat bereikt werd (N=93)

	N	%
0-20%	24	25,8
21-40%	8	8,6
41-60%	13	14
61-80%	17	18,3
81-100%	31	33,3

### 3.3.6 Betrekken van moeilijk te bereiken groepen

Er werd vervolgens gevraagd hoe men mensen met weinig digitale vaardigheden of mensen met beperkte toegang tot het online aanbod (wegens geen laptop, geen stabiel internet, of geen tijd/ruimte om online te leren) heeft betrokken bij het online aanbod. In de eerste plaats werd materiaal ter beschikking gesteld. Laptops werden verhuurd of gratis aangeboden. Soms konden lerenden via hun werkgever aan ICT-materiaal geraken. Ten tweede werd er door de opleidingsverstrekkers sterk ingezet op persoonlijke begeleiding en coaching. Soms werd een specifieke leercoach hiervoor aangesteld en in sommige gevallen werd een helpdesk opgericht waarbij lerenden steeds terecht konden. Moeilijk te bereiken lerenden werden vaak telefonisch of via Whatsapp gecontacteerd door de lesgever op frequente tijdstippen. Ten derde werd er soms een alternatief aanbod uitgewerkt, zoals geprinte opdrachten die per post werden opgestuurd, of konden afgehaald worden op de campus. Sommige opleidingsverstrekkers hebben na de lockdown inhaallessen gegeven op de campus waar de leerstof ingehaald of bijgebeend kon worden.

## 3.4 Drempels en voordelen van e-leren

Verschillende opleidingsverstrekkers hebben tijdens de omschakeling moeilijkheden ondervonden om hun aanbod naar e-leren om te zetten (Sectie 3.4.1). Een aantal opleidingsverstrekkers vinden de drempels zelfs zo groot dat men ook tijdens corona geen omschakeling heeft gemaakt naar e-leren (Sectie 3.4.2). Maar er worden ook een aantal voordelen en kansen gerapporteerd door de respondenten, die soms een aantal drempels tegenspreken (Sectie 3.4.3).

### 3.4.1 Ervaren moeilijkheden en drempels

#### 3.4.1.1 Door de opleidingsverstrekkers

Er werd aan de opleidingsverstrekkers gevraagd welke moeilijkheden ze ervaarden bij de omschakeling naar e-leren. Die moeilijkheden zijn vooral praktisch van aard en hebben te maken met financiering/inkomsten. Juridische belemmeringen komen ook voor, maar in mindere mate. Een grote groep geeft bovendien aan dat ze te maken kregen met andere dan de vermelde drempels (zie Tabel 21).

<sup>21</sup>  $\chi^2 = 23,6$ ;  $df = 4$ ;  $p = 0,000$

**Tabel 21:** Ervaren moeilijkheden ten gevolge van de omschakeling (N=94-95).

	JA	NEE	WEET NIET
Gevolgen voor financiering/inkomsten	43 (45,3%)	29 (30,5%)	23 (24,2%)
Juridische obstakels	21 (22,1%)	64 (67,4%)	10 (10,5%)
Praktische omstandigheden/bezwaren	61 (64,2%)	30 (31,6%)	4 (4,2%)
Andere	63 (67%)	24 (25,5%)	7 (7,4%)

De respondenten lichtten de verschillende obstakels meer concreet toe, door een open vraag te beantwoorden per type obstakel. Deze antwoorden werden vervolgens nauwkeurig geanalyseerd.

In de eerste plaats werd gevraagd of de omschakeling naar e-leren specifieke gevolgen had voor de **financiering of inkomsten van de opleiding**. De groep die nog geen ervaring had met e-leren voor de coronacrisis gaf gemiddeld genomen meer financiële drempels op dan de groep die wel ervaring had. De drempels die de respondenten het vaakst aanhaalden, waren in de eerste plaats de hoge implementatiekosten. E-leren vraagt immers hoge investeringen in bv. de aankoop van een platform, de aankoop van software en bijhorende licenties voor een Learning Management System en flankerende tools, het herwerken van het cursusmateriaal, de aankoop van hardware (bv. camera's om opnames te maken en hoofdtelefoons, servers), de kosten verbonden aan externe partners, de omkadering en opleiding van lesgevers, en het feit dat er soms extra personeel nodig was tijdens e-leren sessies (bv. een moderator die de chatbox beheert) of om IT-ondersteuning te bieden in het algemeen. Naast de hogere implementatiekost zei men ook dat de opbrengsten lager liggen. Meestal duren e-leren opleidingen minder lang dan klassieke opleidingen omdat het moeilijk is voor lerenden om gedurende langere tijd gefocust te blijven. Daardoor ligt de kostprijs die gefactureerd kan worden lager. Bij sommige opleidingsverstrekkers werden de online cursussen zelfs gratis aangeboden. Een ander gevolg van de omschakeling naar e-leren op de financiën was het plots afhaken van studenten wanneer de opleiding omgezet werd naar e-leren. Hierdoor moesten inschrijfgelden terugbetaald worden. Bovendien heeft dit ook soms gevolgen voor het volgende schooljaar, aangezien het slaagpercentage van lerenden bij sommige opleidingsverstrekkers bepalend is voor de middelen die ze het schooljaar erop ter beschikking krijgen. Het aspect van deelnemers die afhaken werd iets vaker vermeld door opleidingsverstrekkers die reeds ervaring hadden met e-leren voor de coronacrisis.

Er waren ook **juridische drempels** bij de omschakeling naar e-leren. In de eerste plaats werd vermeld dat e-leren soms in strijd was met bepaalde regelgeving, die meestal wel snel werd bijgewerkt. Het gaat hier bijvoorbeeld om examenreglementen en regelgeving rond aanwezigheidsregistratie. Voor sommige opleidingen moest ook specifiek toestemming gevraagd worden aan toezichhoudende instanties. Aanvankelijk was het ook niet toegelaten om een lerende te evalueren louter op basis van online contacten, maar ook die regel werd na verloop van tijd bijgesteld. Het is dus belangrijk om te vermelden dat deze obstakels intussen grotendeels, zo niet volledig, opgelost werden. Een tweede type van juridische obstakels hadden te maken met GDPR en privacyaspecten. De opleidingen e-leren moeten in lijn zijn met de GDPR-wetgeving. Die kan in het gedrang komen wanneer bijvoorbeeld een student gefilmd wordt in zijn of haar thuissituatie tijdens het afnemen van een examen. Daarbij aansluitend werd ook vermeld dat bepaalde, eerder grote, bedrijven het niet toelieten dat er gewerkt werd met bepaalde applicaties, zoals Zoom of Skype, omdat ze niet veilig geacht worden met oog op de privacy.

Er zijn daarnaast **praktische bezwaren** die een vlotte omschakeling verhinderden. De groep die reeds ervaring had voor corona vermeldt gemiddeld genomen iets meer praktische drempels. Het vaakst vermelde knelpunt was het gebrek aan de juiste infrastructuur bij de lerenden (laptop, goede internetverbinding, voldoende data, etc.), gevolgd door digitale vaardigheden van de lerenden. Daarnaast is e-leren een knelpunt bij lerenden die een moeilijkere thuissituatie kennen, en bijvoorbeeld geen rustige werkruimte hebben thuis. Vervolgens werd ook het gebrek aan infrastructuur binnen de opleidingsinstelling aangehaald. Men beschikte niet altijd over de juiste hard- en software om e-leren te implementeren. Ook het gebrek aan digitale vaardigheden van lesgevers werd relatief vaak vermeld. Een opvallende vaststelling is dat het gebrek aan infrastructuur en digitale vaardigheden bij lesgevers en lerenden vaker werden vermeld bij opleidingsverstrekkers die reeds ervaring had-

den met e-leren voor de coronacrisis. Opleidingsverstrekkers die nog geen ervaring hadden met e-leren voor de coronacrisis vermeldden dan weer vaker een gebrek aan kennis omtrent e-leren, digitale tools en online platformen. Zich een weg banen tussen de veelheid aan beschikbare tools blijkt een arbeidsintensieve opgave.

Bij lesgevers ontbreekt ook soms de didactische kennis omtrent e-leren. Sommige opleidingsinstellingen losten dit op door het inschakelen van een e-coach en het inrichten van nascholingen. Men is ten slotte ook van mening dat e-leren moeilijk of bijna onmogelijk is bij praktijkgerichte opleidingen en praktijkvakken (lassen, houtbewerking, bouw, koken, kleding), maar ook bij bepaalde werkvormen zoals groepswerken of interactieve oefeningen.

Er werden tot slot ook nog **andere drempels** aangehaald bij de omschakeling naar e-leren. Zo is er volgens de respondenten bij sommige lerenden een negatieve perceptie t.a.v. e-leren. Vooral bij kortgeschoolden treedt deze weerstand op. Zij verkiezen een klassieke opleiding met menselijke interactie. Ook bij lesgevers treedt deze weerstand soms op, vaak omdat ze zich onzeker voelen over hun didactische en technische vaardigheden m.b.t. e-leren. Het meekrijgen van lesgevers en lerenden is dus een hele klus voor opleidingsverstrekkers. Een volgend element dat wordt aangehaald, is het menselijke en sociale aspect van een opleiding. Het is niet evident voor lesgevers om de groepsdynamiek te vrijwaren, en betrokkenheid en verbinding te creëren bij e-leren. De communicatie tussen lerenden en lesgevers verloopt moeizamer, want interactie en lichaamstaal zijn afwezig. Persoonlijke problemen van de lerende komen daardoor minder aan bod. E-leren wordt ook gezien als intensiever, voor zowel lesgever als lerende. De concentratiespan is anders dan bij een klassieke opleiding. Hierdoor is het moeilijk om volledige dagen, of meerdaagse trainingen, via e-leren aan te bieden. Ten slotte stelt men nog dat het als moeilijker bevonden wordt om de kwaliteit van online cursussen te evalueren en te monitoren, en dat het moeilijker is voor lesgevers om te weten of lerenden de leerstof begrijpen en mee zijn. Er is dus als het ware minder zicht op het effect van het leren.

### 3.4.1.2 Door de lerenden

De opleidingsverstrekkers zijn van mening dat ook lerenden drempels en moeilijkheden ondervonden bij de omschakeling. De meest aangehaalde drempel voor lerenden zijn hun te beperkte **digitale vaardigheden**. Veel lerenden ervaren daarnaast ook een gebrek aan **sociale interactie** met hun medestudenten en met de lesgevers. Ze missen het gebrek aan fysiek contact. Dat sociaal isolement heeft een negatieve weerslag op hun motivatie. Het is moeilijker om gemotiveerd en betrokken te blijven als er geen face-to-face contact is. Er wordt ook minder aan peer-learning gedaan. Leren van medestudenten is nochtans onderdeel van een stimulerende leeromgeving. Het derde meest aangehaalde probleem was het gebrek aan IT-infrastructuur (laptop, internetverbinding, data, smartphone).

Vervolgens werden er nog een aantal andere zaken vermeld, zoals het feit dat e-leren veel **zelfstandigheid** vraagt van lerenden. Het wegvallen van de contactmomenten leidt vaak tot een gebrek aan routine, structuur en discipline. Lerenden moeten zelf meer structuur aanbrengen in de organisatie van hun opleiding en dat is niet voor iedereen evident. Sommige lerenden zijn gewoonweg onvoldoende vaardig om lesinhouden zelfstandig tot zich te nemen. Lesgevers merken ook op dat er minder interactie is tijdens online contactmomenten, dat er minder vragen gesteld worden en dat er een hogere drempel is om tussen te komen.

Opleidingsverstrekkers die reeds ervaring hadden met e-leren voor de coronacrisis vermeldden iets meer drempels voor hun lerenden dan de groep zonder ervaring. Deze laatste groep vermeldde iets vaker de infrastructuur van de lerende en het gebrek aan interactie en sociaal contact.



### 3.4.1.3 Door de lesgevers

De lesgevers botsten eveneens op drempels en moeilijkheden bij de omschakeling naar e-leren volgens de opleidingsverstrekkers. Zoals reeds vermeld hebben veel lesgevers een gebrek aan digitale vaardigheden en kennis rond digitale didactiek, online tools en leerplatformen. Dat was het meest aangehaalde knelpunt. E-leren vraagt ook een aanpassing in de manier van lesgeven. Voor een klas staan is niet hetzelfde als spreken tegen een camera. Interactie tijdens de les bewaken en zorgen dat leerlingen ook van elkaar kunnen leren blijkt een grote uitdaging. Er is minder contact met lerenden, zowel op individueel vlak, als met de groep als geheel. Lichaamstaal ontbreekt, en dat is cruciaal bij leren. Daarnaast vraagt het aanpassen van lesinhouden naar online inhouden veel tijd en is het niet altijd evident. Vooral bij praktijkgerichte vakken blijkt dit moeilijk en soms zelfs quasi onmogelijk. Er zijn ook vragen naar het kwaliteitsvol evalueren van leerlingen en het opvolgen van de leerprogressie. Desalniettemin gaven veel opleidingsverstrekkers aan dat, hoewel veel lesgevers eerst sceptisch stonden tegenover e-leren, ze na een korte inwerkperiode toch op de goede weg geraakten. Ten slotte werd nog gesteld dat sommige lesgevers bevreesd zijn dat hun lessen op internet door iedereen gekopieerd kunnen worden.

## 3.4.2 Drempels die een omschakeling naar e-leren tegenhielden

Bijna een vijfde van de opleidingsverstrekkers maakte geen omschakeling naar e-leren naar aanleiding van de coronacrisis.

Er werd vooral verwezen naar **inhoudelijke redenen** om niet tot een omschakeling over te gaan. Vaak hebben die te maken met de manier waarop de leerstof normaliter aangebracht wordt. Zo kunnen sommige inhouden niet, of moeilijk, via e-leren behandeld worden, zoals praktische inhouden (bv. rijlessen) of oefeningen gericht op persoonlijke ontwikkeling. Ook de beperkte digitale vaardigheden van de lerenden werd opnieuw aangehaald.

Verder verwijzen de respondenten naar de **specifieke moeilijkheden waarmee de eigen doelgroep te kampen heeft**, moeilijkheden die niet verzoenbaar zijn met e-leren, zoals de hierboven al vermelde beperkte internettoegang en ICT-vaardigheden, maar ook persoonlijke en financiële problemen. Uit vrees dat e-leren de sociale ongelijkheid zou kunnen versterken, kozen sommige opleidingsverstrekkers er dus bewust voor om niet over te stappen naar e-leren.

Enkele respondenten haalden **praktische bezwaren** aan. Deze hadden te maken met het gebrek aan gepaste infrastructuur bij de opleidingsverstrekker, zoals een online leerplatform of LMS. De respondenten vermelden ook dat het personeel te weinig kennis had over e-leren of dat er niemand beschikbaar was om e-lerencontent te ontwikkelen, omdat de personeelsleden technisch werkloos waren tijdens de coronacrisis. Verder wordt aangegeven dat het transformeren van de opleidingen naar een e-leren aanbod financieel niet haalbaar was. De omschakeling naar e-leren was volgens sommige respondenten eenvoudigweg niet nodig. Daarbij aansluitend wordt toegelicht dat de vraag naar sommige opleidingen door de coronacrisis afnam, waardoor er geen behoefte was om over te schakelen op e-leren. Enkele respondenten verwijzen nog naar de juridische verplichting om de aangeboden opleidingen klassikaal aan te bieden en naar het ontbreken van een wettelijk kader rond e-leren.

## 3.4.3 Ervaren voordelen en kansen

### 3.4.3.1 Voor de opleidingsverstrekker

De opleidingsverstrekkers werden tijdens de omschakeling naar e-leren niet alleen geconfronteerd met obstakels. Ze mochten ook de voordelen ondervinden die e-leren biedt. Maar liefst 85% geeft aan dat ze inderdaad de positieve kant van de omschakeling inzien. Voor een aantal opleidingsver-

strekkers heeft de omschakeling door coronamaatregelen een verandering van mindset teweeggebracht. Men heeft gezien dat e-leren voor een aantal zaken voordelen heeft, en dat motiveert om het verder uit te werken. Daartegenover staat dat voor 5% van de opleidingsverstrekkers de omschakeling naar e-leren geen positieve ervaring betekende. Bijna 10% had geen zicht op de eventuele voordelen.

Het meest aangehaalde voordeel voor de opleidingsverstrekkers is het feit dat men (lesgevers en lerenden) geen **verplaatsingen** moet doen voor online lessen. Dat bespaart niet enkel tijd, maar ook verplaatsingskosten. Daarnaast zijn er ook minder kosten voor o.a. de huur van gebouwen, lokalen of catering.

Ten tweede geeft e-leren meer **flexibiliteit qua planning en organisatie**. Doordat lesgevers en lerenden zich niet hoeven te verplaatsen, kan de beste expert gezocht worden voor een opleiding, onafhankelijk van diens woonplaats, kunnen er meer lerenden aan een les deelnemen, kunnen er extra lessen ingepland worden op vraag van lerenden, en kan digitaal lesmateriaal ook kosteloos gebruikt worden, op zelfgekozen momenten.

Ten derde geven opleidingsverstrekkers aan dat ze door de omschakeling naar e-leren een grotere en andere **doelgroep** hebben kunnen bereiken, omwille van het feit dat men niet afhankelijk is van de afstand tussen de woonplaats en de leslocatie. Er was veel interesse voor de online lessen en een nieuwe, andere, doelgroep kon worden aangeboord. Dat voordeel werd in verhouding vaker vermeld door opleidingsverstrekkers zonder ervaring met e-leren voor corona.

Ten vierde, zien opleidingsverstrekkers het ook als voordeel dat de coronacrisis hen gedwongen heeft om de **omschakeling naar digitaal leren** sneller te maken. Lesgevers hebben in een sneltempo hun digitale vaardigheden moeten bijspijkeren en hun attitude tegenover e-leren is hierdoor positief bijgesteld. Instellingen hebben nu meer kennis van digitaal lesgeven. Meer e-leren zal in de toekomst ook de algemene digitale vaardigheden van burgers verbeteren. De uitbreiding van de digitale-didactische vaardigheden van lesgevers wordt vaker aangehaald door opleidingsverstrekkers met ervaring met e-leren pre corona. E-leren heeft opleidingsinstellingen ook bewust doen nadenken over de actualisering van hun bestaand aanbod. Men is bewuster gaan nadenken voor welke doeleinden fysieke contactmomenten wenselijk zijn, en wanneer e-leren gemakkelijk in de plaats kan komen.

E-leren zou volgens sommige respondenten, ten slotte, ook leiden tot meer **efficiëntie in het leren**. Er is meer focus tijdens de lessen, die doorgaans korter duren, en de examenresultaten zijn doorgaans beter. Er kan ook beter gedifferentieerd worden tussen lerenden.

### 3.4.3.2 Voor de lerende

De omschakeling naar e-leren had ook voordelen voor de lerenden. Het grootste voordeel van e-leren voor de lerende is het feit dat hij/zij zich niet moet **verplaatsen** naar de leslocatie (voornamelijk volgens opleidingsverstrekkers zonder ervaring met e-leren pre corona). Het leren is daardoor beter te plannen en in te passen in de privé- of arbeidssituatie. Het geeft de lerenden ook de kans om hun opleiding te volgen en te voltooien, wat door de COVID-19 maatregelen misschien niet mogelijk was zonder e-leren.

Veel lerenden hebben ook voordelen van de hogere **flexibiliteit en zelfstandigheid** die ze krijgen: lerenden kunnen flexibele trajecten kiezen. Ze kunnen de leerinhouden verwerken op een moment dat hen uitkomt en op hun eigen tempo. Men kan de digitale lessen ook opnieuw bekijken indien dat nodig is. Men zegt er wel bij dat deze zelfstandigheid niet voor iedereen is weggelegd.

Opleidingsverstrekkers met ervaring geven aan dat er meer **persoonlijke (digitale) contacten** zijn tussen lesgever en lerende, en dat de drempel om tussen te komen tijdens de online lessen soms wel lager ligt. Volgens verschillende respondenten is er ook duidelijk meer focus en concentratie omdat de lessen korter zijn.



Daarnaast hebben lerenden door de omschakeling naar e-leren de kans gekregen om hun **digitale vaardigheden** aan te scherpen en hebben ze nieuwe tools leren kennen om met elkaar in interactie te treden. Men stelt zelfs dat meer e-leren de toegankelijkheid van levenslang leren zal verhogen op termijn.

Zowel de flexibiliteit en de verschillende didactische voordelen voor lerenden worden vaker aangehaald door opleidingsverstrekkers met meer ervaring met e-leren.

### 3.4.3.3 Voor de lesgevers

Tot slot zouden ook de lesgevers voordelen ondervonden hebben van de omschakeling naar e-leren. Opleidingsverstrekkers die pre corona ervaring hadden met e-leren, geven vaker aan dat de lesgevers de voordelen ervan ervaren. De specifieke voordelen voor de lesgevers die werden aangehaald waren in de eerste plaats het feit dat men zich niet moet **verplaatsen** naar de leslocatie en de tijdwinst en flexibiliteit die daarmee gepaard gaat. Men hoeft ook geen tijd te steken in praktische aspecten, zoals bv. het klaarzetten van de lokalen en opruimen. Lesinhouden kunnen ook hergebruikt worden. Hierdoor komt meer tijd vrij voor andere zaken. De werktijd kan op die manier efficiënter ingedeeld worden.

De verplichte omschakeling naar e-leren heeft de **digitale en didactische vaardigheden** van veel lesgevers verbeterd. Ze hebben tal van nieuwe lesmethodieken en leermethoden leren kennen, waardoor ze beter gewapend zijn om ook in de toekomst hun lessen online of blended aan te bieden. Ook zijn ze verplicht geweest kritisch naar zichzelf als lesgever en naar hun eigen lesinhouden te kijken. Dat heeft in veel gevallen geleid tot professionele groei en een betere positionering op de arbeidsmarkt. Dat laatste vormt een mogelijke verklaring voor de bevinding dat opleidingsverstrekkers die pre corona al e-leren aanboden, meer de (didactische) voordelen van e-leren inzien voor lesgevers dan opleidingsverstrekkers zonder eerdere ervaring.

Ook puur **didactisch** blijken er voordelen verbonden aan e-leren. Lerenden nemen vaker deel aan de lessen, en ze kunnen zich beter concentreren. Er is meer ruimte voor differentiatie en een aanpak op maat, waardoor de leerwinst verhoogt. Ook zegt men dat e-leren tegen de verwachtingen in mogelijkheden biedt voor alternatieve lesvormen, zoals coaching, eindwerkverdedigingen en begeleidingssessies. Er is evenzeer persoonlijk digitaal contact mogelijk tussen lesgever en lerende.

## 3.5 Wat is er nodig om van e-leren een succes te maken?

Veel opleidingsverstrekkers zullen verdergaan op het elan van e-leren. Men wil het aanbod van e-leren verder uitbreiden en/of stimuleren. Hierbij is het wel duidelijk dat blended leren de voorkeur geniet tegenover 100% online leren. De live interactie tussen lesgevers en lerenden heeft immers zijn meerwaarde. Een mix van online en offline werkt het beste.

### 3.5.1 Nodige ondersteuning voor uitbreiding

Opleidingsverstrekkers geven aan dat ze nood hebben aan ondersteuning door het beleid bij de toekomstige uitbreiding van het aanbod aan e-leren. De meest vermelde vorm van gewenste ondersteuning is financiële, maar ook technische, didactische en ondersteuning in de vorm van samenwerking/netwerking worden door meer dan de helft van de respondenten vermeld (zie Tabel 22). Een derde van de respondenten verwijst naar de nood aan praktische en juridische ondersteuning.

**Tabel 22:** Gewenste steun van beleid bij uitwerking van toekomstige aanbod aan e-leren (meerdere antwoorden mogelijk) (N=116).

	N	%
Financiële ondersteuning	72	62,6
Technische ondersteuning	65	56,5
Praktische ondersteuning	39	33,9
Juridische ondersteuning	38	33
Didactische ondersteuning	67	58,3
Samenwerking/netwerken met andere opleidingsverstrekkers	66	57,4
Andere	7	6,1

De noden bij opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden zijn over het algemeen groter. Dat heeft mogelijk te maken met het feit dat zij door hun ruimere ervaring een beter zicht hebben op de knelpunten dan opleidingsverstrekkers die minder ervaren zijn. Er zijn grote verschillen op te tekenen in functie van ervaring wat betreft de vraag naar juridische en financiële steun, en naar samenwerking en naar type opleidingsverstrekker.

In de eerste plaats komt de vraag naar **financiële ondersteuning** vaker voor bij opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden, ten opzichte van opleidingsverstrekkers zonder vroegere ervaring. Mogelijks is dat te wijten aan hun ervaring met de hoge implementatiekosten. Zo blijkt dat opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector vaker dan bedrijven met eigen opleidingen/sectoren en andere opleidingsverstrekkers wijzen op de nood aan financiële ondersteuning.

De financiële steun zou vooral ingezet worden voor de hoge implementatiekosten die gepaard gaan bij e-leren (data, software, hardware, opleidingen en ondersteuning, zie Sectie 3.4.2.1 voor meer detail). Daarnaast is het ook nodig om een samenwerking met externen aan te gaan om e-leren mee uit te bouwen. Financiële steun in de vorm van proeftuinen wordt gevraagd om te zoeken naar een gepast financieringsmodel voor e-leren, aangezien men minder of andere inkomsten genereert. Verder zou de uitbouw van een leercentrum voor lerenden interessant zijn om vertrouwd te raken met digitale vaardigheden. Men vraagt ook steun specifiek voor bedrijven en bepaalde doelgroepen, zoals minder begoede lerenden om ICT-materiaal aan te kopen. Ook het in aanmerking laten komen van online opleidingen voor het Vlaams Opleidingsverlof zou een duw in de rug betekenen.

**Juridische ondersteuning** van het beleid wordt eveneens vaker gevraagd door opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden, ten opzichte van opleidingsverstrekkers zonder vroegere ervaring. Ook bij opleidingsverstrekkers die tijdens de coronacrisis meer dan 50% van hun aanbod moesten omschakelen naar een aanbod via e-leren, is de vraag naar juridische ondersteuning groter dan bij opleidingsverstrekkers die een beperktere omschakeling maakten – tot maximum 50% van het aanbod.

Men vraagt juridische ondersteuning voor een aantal zaken. In de eerste plaats wil men graag duidelijke informatie over bestaande juridische en wettelijke kaders waarmee men rekening moet houden, bv. GDPR/privacy en veiligheid. Specifiek vraagt men naar informatie rond fraudevrij evalueren en de identificatie van lerenden, en hoe men moet omgaan met veiligheidsaspecten inzake werken met bepaalde tools, bv. Zoom. Daarnaast vraagt men richtlijnen rond auteursrechten bij het gebruik van materialen (foto's, video's, ...) en beschermen van auteursrechten van lesgevers die eigen materiaal maken. Het huidig wettelijk kader zou ook herzien kunnen worden volgens respondenten, bv. herdenken van de concepten 'studietijd' (ECTS) en 'aanwezigheid' en e-leren wettelijk mogelijk maken.

Wat betreft **didactische ondersteuning** is een goede omkadering van lesgevers nodig. Er worden namelijk andere competenties verwacht van een lesgever. Ze moeten didactisch opgeleid worden om kwaliteitsvolle online en blended lessen aan te bieden. Er moet voldoende aandacht naar interactie gaan. Zo moet men op zoek gaan naar manieren om de lessen interactiever te maken, en om andere vormen van interactie te verkennen. De didactische voordelen van e-leren moeten

goed doordacht worden en hoe ze optimaal kunnen ingezet worden. Lesgevers en opleidingsverstrekkers moeten overdenken welke lesinhouden wel en niet online kunnen aangeboden worden. Praktijkopleidingen omzetten naar e-leren is daarbij een extra uitdaging. Lesgevers moeten ook technisch onderlegd zijn, zodat het geen hinderpaal vormt tijdens het lesgeven. En ze moeten ook goed ondersteund worden tijdens het lesgeven in de loop van de opleiding. Men zou ook graag didactische ondersteuning krijgen in de vorm van bijscholingen rond online lesgeven en evalueren, en een website met informatie en inspiratie rond methodieken, didactiek, tools voor e-leren, en best practices voor de aanpak van e-leren: bv. hoe lessen interactiever maken, een checklist voor online opleidingen, ... Daarnaast kan men ook informatie rond het gebruik van verschillende platformen gebruiken en over learning analytics. Er is onderzoek nodig naar e-leren (welke leer methode is best geschikt voor een bepaald onderwerp, optimale manieren van e-leren, etc.). Deze kennis moet ook breed uitgewisseld worden.

**Nood aan samenwerking of netwerking** wordt opnieuw vaker aangehaald door opleidingsverstrekkers die pre corona al aan e-leren deden, ten opzichte van opleidingsverstrekkers zonder vroegere ervaring. Ook blijkt dat opleidingsverstrekkers die tijdens de coronacrisis overschakelden op e-leren, meer vraag hebben naar deze vorm van steun dan wie niet overschakelde. Opleidingsverstrekkers die een aanbod voor kort- en middengediplomden tijdens de coronacrisis omzetten in e-leren, hebben eveneens meer vraag naar deze vorm van steun ten opzichte van waar deze omschakeling niet gebeurde. Hetzelfde geldt voor grote opleidingsverstrekkers met meer dan 1000 lerenden. Er blijken ook verschillen te bestaan tussen de types opleidingsverstrekkers: opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector geven vaker aan nood te hebben aan samenwerking/netwerking dan andere types opleidingsverstrekkers. De vraag tot samenwerking/netwerking met andere opleidingsverstrekkers uit zich meer specifiek tot het willen uitwisselen van best practices m.b.t. tools en didactiek en kennis. Men zou ook graag meer willen leren van elkaar en ervaringen uitwisselen via proeftuinen en een lerend netwerk, of zelfs een gezamenlijk e-leren platform. Sommige willen niet alleen graag tools en materialen uitwisselen met elkaar, maar men wil ze ook samen ontwikkelen.

Ook **technische steun** is gewenst. Tijd en middelen investeren in een goed leerplatform, LMS-systemen en flankerende tools en infrastructuur is essentieel, want de keuze is bepalend voor het verdere verloop. Daarbij hoort uiteraard kennis en knowhow over e-leren en tools: wat bestaat er allemaal, hoe lesinhouden maken, hoe lesinhouden omzetten? Men verkiest daarbij geen veelheid van tools, maar uniformiteit en standaardisatie is gewenst. Verder heeft men ook nood aan ICT-ondersteuning en kennis over technische aspecten. Een goede ICT-dienst of technische omkadering is dus belangrijk binnen de organisatie. Men vraagt daarnaast dat men een lijst van goede LMS-systemen ter beschikking zou stellen met eventueel een kwaliteitslabel. Ook informatie over privacy en beveiligingskaders wordt gevraagd.

Qua **praktische ondersteuning** vraagt men in eerste instantie hulp voor bepaalde doelgroepen. Online leren is niet voor iedereen weggelegd. Het vraagt meer of andere vaardigheden van een lerende, en niet iedereen heeft de infrastructuur om aan e-leren te doen. Maar iedereen moet wel de kans krijgen om te kunnen e-leren (bv. ter beschikking stellen van computers, coaching, opleidingen). Men vraagt ook specifiek advies en best practices bij het uitwerken van communicatie naar de deelnemers en lesgever. Daarnaast geeft men aan dat een goede voorbereiding belangrijk is als je een kwaliteitsvol aanbod e-leren wil aanbieden. Tijdens de coronacrisis was deze voorbereiding er vaak niet. Er is dus nood aan voldoende tijd om een omschakeling te maken.

Een belangrijke noodzaak is een visie op kwaliteitsvol e-leren, en ervoor zorgen dat er motivatie is bij alle betrokkenen. Zij moeten de meerwaarde ervan kunnen inzien, en daarin gestimuleerd worden. In het verlengde daarvan zou men de juiste mindset bij ondernemingen en werkgevers moeten aanwakkeren om e-leren als een waardig alternatief te zien. Voor dit alles vraagt men sensibilisering vanuit de overheid om de negatieve perceptie omtrent e-leren te bufferen, en promotie van het opleidingsaanbod via een website of platform.

## 4 | Conclusies

De bevraging, bezorgd aan de 354 opleidingsverstrekkers geregistreerd in de Opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives, leverde 124 bruikbare responses op. De relatief hoge responsgraad toont aan dat e-leren hoog staat op de **prioriteitenlijst** van opleidingsverstrekkers.

Een kleine meerderheid van de bevroagde opleidingsverstrekkers had **ervaring met e-leren** voor de coronacrisis. Het ging eerder om een beperkt aantal opleidingen binnen hun aanbod. Vooral de grotere opleidingsverstrekkers hadden ervaring.

De grote meerderheid schakelde **tijdens de coronacrisis** om naar e-leren, of breidde het bestaande aanbod uit. Opleidingsverstrekkers die al ervaring hadden, deden dat vaker, maar er was wel veel variatie in omschakeling of uitbreiding. Vooral opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector voerden een omschakeling of uitbreiding naar e-leren door voor een groot deel van hun aanbod, net als opleidingsverstrekkers die vooral langlopende opleidingen aanbieden. Meestal werd gekozen voor virtual classrooms: online lessen in **real-time** met interactie.

Het aanbod aan e-leren, ingericht tijdens de coronacrisis, **bereikte** de meerderheid van de lerenden. Wel is er ook een deel opleidingsverstrekkers dat het aandeel bereikte lerenden laag inschat. Ook hier zien we dus redelijk wat variatie. Ondernemingen/sectoren met eigen opleidingen schatten het aandeel vaak lager in. De ervaren **moeilijkheden** tijdens de omschakeling waren vooral van praktische en financiële aard (gebrek aan kennis, infrastructuur, financiële middelen, digitale vaardigheden bij lesgevers). Maar de omschakeling naar e-leren hield ook **voordelen en kansen** in: efficiëntiewinsten, flexibiliteit voor de betrokkenen, meer zelfstandigheid bij de lerende, professionele groei bij lesgevers, bereik van een andere/grotere doelgroep...

Er is een duidelijke **ambitie** aanwezig om in de toekomst het lesaanbod uit te breiden met een online en blended aanbod. Toch is er een niet te verwaarlozen groep die geen plannen heeft in die richting. Verder onderzoek is nodig om uit te klaren waarom die groep minder geneigd is om op e-leren in te zetten. Vervolgens kan specifieke opvolging en ondersteuning geboden worden. Ook opleidingsverstrekkers die zich richten op lerenden uit kwetsbare groepen en kort- en midden-geschoolden, en opleidingsverstrekkers die hoofdzakelijk praktijkgerichte opleidingen aanbieden, verdienen bijzondere aandacht.

## 5 | Beleidsaanbevelingen

Op basis van de resultaten van de bevraging kunnen aanbevelingen geformuleerd worden om het actieplan inzake e-leren verder vorm te geven. Daarmee willen we e-leren als opleidingsmethode stimuleren, voor die opleidingen die zich daartoe lenen. We brengen daarbij in rekening dat e-leren een didactisch gegeven is, enkel geschikt wanneer het aansluit bij de opleidingsinhoud, de opleidingscontext en de deelnemers aan de opleiding. Deze aanbevelingen richten zich op vier groepen: opleidingsverstrekkers, lerenden, lesgevers en het systeem (Figuur 12).

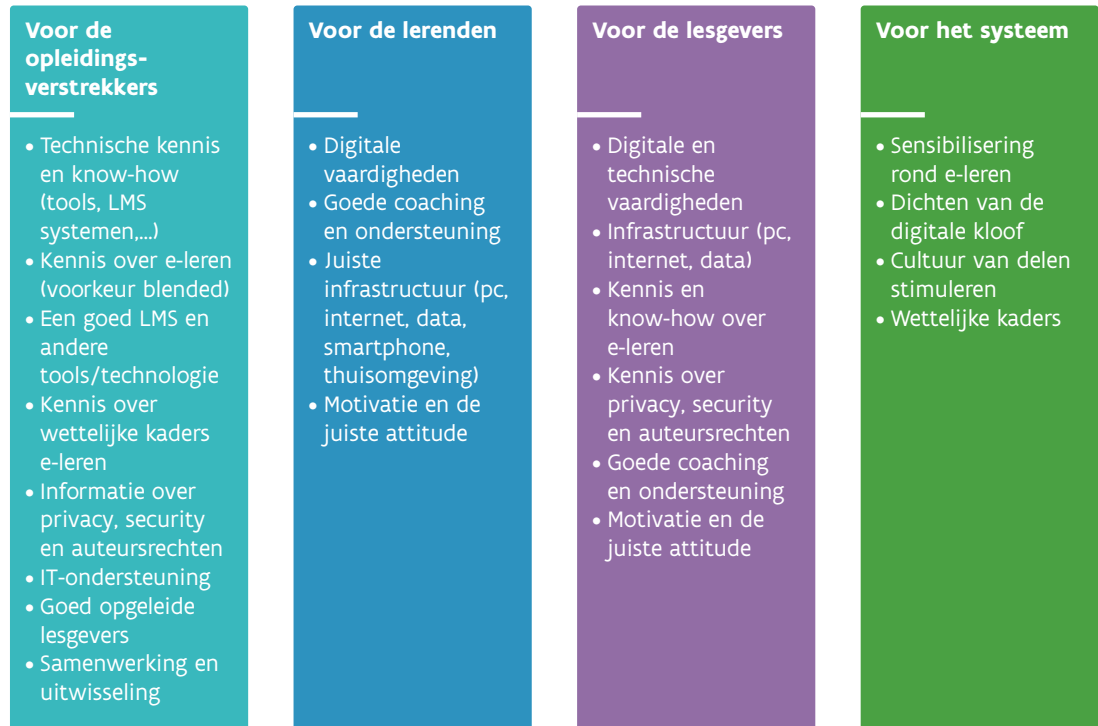
Wat de **opleidingsverstrekkers** betreft is het noodzakelijk om de technische kennis en knowhow in de instelling te verbeteren en uit te breiden, bijvoorbeeld wat betreft het gebruik van IT-tools en LMS. Ook kan ingezet worden op een (meer) doorgedreven kennis over e-leren. Belangrijk is dat opleidingsverstrekkers gebruik kunnen maken van een degelijke LMS (of dat hen de weg hiernaar getoond wordt) en andere tools of technologische toepassingen om e-leren concreet vorm te geven. Eveneens cruciaal is het opleiden van de lesgevers, die de online en blended lessen naar de lerenden overbrengen. Bij opleidingsverstrekkers die niet willen of kunnen inzetten op e-leren, moet onderzocht worden wat voor de nodige stimulansen kan zorgen. Tot slot dienen de opleidingsverstrekkers de nodige IT-ondersteuning te krijgen, en geïnformeerd te worden over de relevante regelgeving rond privacy en security.

De **lerenden** dienen ondersteund te worden bij het (verder) ontwikkelen van hun digitale vaardigheden. Immers, om e-leren te doen slagen, dienen de lerenden hun weg te vinden naar, toegang te hebben tot en om te kunnen gaan met het digitale aanbod. Coaching en ondersteuning van lerenden – ook van zij die digitaal al meer vaardig zijn – is daarbij noodzakelijk. Ook is het cruciaal om lerenden van de juiste infrastructuur te voorzien (bv. laptop, internetverbinding), niet alleen in de lescentra, maar ook in de thuisomgeving, die aangepast is aan hun leernoden. Tot slot dienen lerenden gemotiveerd te worden om aan e-leren te doen, bijvoorbeeld door hen te ondersteunen op het vlak van infrastructuur.

Om e-leren (verder) ingang te doen vinden, moeten ook de **lesgevers** ondersteund worden. In de eerste plaats dienen ze de nodige digitale en technische vaardigheden te ontwikkelen en up to date te houden. Ze dienen ook over de geschikte infrastructuur te beschikken, onder meer in de vorm van een pc en internetverbinding. Meer in het algemeen dienen lesgevers voldoende theoretische en praktische kennis over e-leren te hebben. Tot slot dienen lesgevers de juiste mindset en motivatie te hebben om hun lessen via een online of blended weg aan te pakken. Voor dat alles is coaching en ondersteuning nodig.

Tot slot zijn er een aantal aanbevelingen te formuleren gericht op het **systeem** van e-leren meer in het algemeen. Sensibilisering is belangrijk, niet alleen van de personen/instanties die al betrokken zijn bij e-leren, maar ook van zij die men wil motiveren om aan e-leren te doen of dit te organiseren: potentiële lerenden, organisaties die hun aanbod (deels) via e-leren kunnen aanbieden etc. Lerenden kunnen slechts aan e-leren doen als ze toegang hebben tot de juiste IT-infrastructuur (pc, internetverbinding, juiste tools etc.) en over digitale vaardigheden beschikken. Er dient dus verder ingezet te worden op het dichten van de digitale kloof. Omdat al heel wat materiaal en goede praktijken voor handen zijn, moeten opleidingsverstrekkers gestimuleerd worden om deze te delen en onderling uit te wisselen.

**Figuur 12: Samenvatting van de noden per belanghebbende.**



# Colofon

## SAMENSTELLING

**Vlaamse overheid**

**DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 42 56

[beleid.wse@vlaanderen.be](mailto:beleid.wse@vlaanderen.be)

[www.vlaanderen.be/departement-wse](http://www.vlaanderen.be/departement-wse)

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal

## LAY-OUT

Perplex | Aalst

## UITGAVE

Oktober 2020

## DEPOTNUMMER

D/2020/3241/257

DEPARTEMENT **WERK & SOCIALE ECONOMIE**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

[www.vlaanderen.be/departement-wse](http://www.vlaanderen.be/departement-wse)