

Beleidsvoorstellen op basis van Visie 2050

BIJDRAGE VAN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE
AAN HET REGEERAKKOORD VAN
DE VLAAMSE REGERING 2019-2024



Vlaamse
overheid

LEVENSLANG LEREN EN DYNAMISCHE LEVENSLLOOPBANEN

Leren is meer dan ooit het antwoord op de uitdagingen waar we als individu en als samenleving voor staan. En die uitdagingen zijn groot.

Nieuwe technologieën vragen om nieuwe competenties, die een plaats moeten krijgen in het onderwijs en de arbeidsmarkt. Via continue opleiding zorgen we ervoor dat Vlaanderen mee kan bouwen aan de technologie van de toekomst, maar ook dat jong en oud aan boord blijven en de kansen krijgen om volwaardig aan alle aspecten van de digitale samenleving te blijven deelnemen.

In een steeds **diversere samenleving** moeten we er ook meer dan ooit voor zorgen dat we de etnisch-culturele breuklijnen die we in ons onderwijs en op onze arbeidsmarkt vaststellen, overstijgen en zo al het potentieel dat onze samenleving heeft, maximaal ontwikkelen. Ongelijkheid moeten we tegengaan. Via het onderwijs en de arbeidsmarkt moet iedereen de instrumenten in handen krijgen tot maatschappelijke participatie en individuele ontplooiing.

Traditionele vormen van individueel engagement en samenwerking staan onder druk. Het wegvallen van vroegere structuren en zekerheden leidt tot gevoelens van angst en onrust.

Een van de grootste mondiale uitdagingen is de zorg voor ons klimaat, in het bijzonder de opwarming van de aarde. De **omslag naar een koolstofarme economie** die voor iedereen ook haalbaar en betaalbaar is, kan alleen gemaakt worden door er de juiste talenten en profielen aan te koppelen.

Om iedereen voor te bereiden op al die uitdagingen is het strategisch en doelgericht ontwikkelen van competenties de enige weg. Leren is de toekomst en de toekomst is leren. Daarom willen we:

- actief burgerschap ontwikkelen, zodat we ook in de toekomst kunnen leven in een open, verdraagzame en democratische samenleving;
- de wendbaarheid, de veerkracht en de zelfredzaamheid versterken bij individuen, organisaties en bedrijven;
- de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt en in het verenigingsleven verhogen;
- ervoor zorgen dat de Vlaamse economie maximaal productief, innovatief en concurrentieel blijft;
- onze samenleving zo inclusief mogelijk maken, om iedereen volwaardig te laten participeren en om nieuwe sociale risico's (kwalificatieveroudering ...) te verzekeren;
- de transities naar een industrie 4.0, een circulaire economie, het slim wonen en leven, het samenleven en een duurzame mobiliteit in Vlaanderen maximaal ondersteunen.

We voelen ons hierin gesterkt door tal van **internationale kaders, aanbevelingen en verdragen**.

Vlaanderen loopt momenteel niet voorop als het gaat om de deelname aan levenslang leren. We hebben dus meer dan ooit nood aan een radicale **cultuuromslag**. Dat kan door werk te maken van leeromgevingen van hoge kwaliteit, met professionele opleiders die lerenden maximaal helpen ontwikkelen en ontplooiën, op basis van sterke opleidingen en curricula, met een zo open mogelijke toegang voor iedereen, en dat zo kostenefficiënt mogelijk. **Onze ambitie is om van Vlaanderen tegen 2024 een lerende samenleving te maken waarbij leren even normaal is als eten en drinken.** Leren moet een continu proces zijn, dat altijd en overal en voor iedereen toegankelijk is.

Dat is een ambitieuze uitdaging, een disruptie zelfs als we de povere participatiecijfers aan levenslang leren voor ogen nemen. Ter voorbereiding van die strategie en visie vroegen we aan de OESO om een diagnostisch rapport te maken van onze huidige strategie voor het ontwikkelen,

activeren en benutten van competenties. De OESO maakte een grondige analyse en kwam tot 26 concrete beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid, het bedrijfsleven, de sociale partners, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en elke Vlaming. Die strategie van de OESO was het vertrekpunt om te komen tot de belangrijkste beleidsvoorstellen en -opties.

Het kader dat de OESO heeft uitgewerkt, vormt de basis voor de cultuuromslag die nodig is om levenslang leren en competenties ontwikkelen, van 0 tot 100 jaar, echt te realiseren, om werk te maken van doorgedreven competentiedenken, om goede randvoorwaarden voor opleiding, vorming en (om)scholing te realiseren en om leren voor iedereen in de samenleving mogelijk te maken.

Waarom inzetten op levenslang leren?

Een meer uitgebreide omgevingsanalyse over de grote maatschappelijk trends die een impact hebben op levenslang leren en dynamische levensloopbanen, kunt u lezen op <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/omgevingsanalyse-onderwijs>. Hieronder worden enkele van de belangrijkste trends verkort meegegeven.

Snelle technologische en digitale evoluties vragen om andere competenties.

De huidige technologische evolutie is ingrijpend en systemisch van aard, waardoor we kunnen spreken van een vierde industriële revolutie. De snelle ontwikkelingen op het vlak van artificiële intelligentie en machine-intelligentie zullen onze samenleving, ons leren en vooral ook onze arbeidsmarkt fundamenteel veranderen. Zo wordt verwacht dat 7% van alle Vlaamse jobs de komende jaren integraal geautomatiseerd worden. Daarnaast zal de inhoud van meer dan 20% van de jobs fundamenteel veranderen (OESO, 2012). Vooral jobs waar niet-routinematige taken overheersen, zullen aan belang winnen. Die trend zal de komende jaren alleen maar uitbreiden en versnellen.

Die snelle technologische evoluties vragen dat we kinderen, jongeren én volwassenen toerusten met de competenties, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om te functioneren in een digitale

samenleving. We zijn daar nog ver van af. 47% van de werknemers in ons land denkt namelijk dat hun vaardigheden nu al niet meer toereikend zijn (Cedefop, 2018).

Onder meer de OESO wijst op het grote belang van de volgende vaardigheden als hefboomen voor economische groei en sociale cohesie (OESO 2013, 2017):

- jobspecifieke en instrumenteel-technische digitale en technologische competenties;
- fundamentele vaardigheden zoals geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen;
- sociale en emotionele vaardigheden.

Daarnaast is er onder experts een grote eensgezindheid over het belang van competenties zoals kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Dat blijkt uit een recente bevraging van de Europese Commissie over sleutelcompetenties voor levenslang leren.

Armoede neemt toe, is steeds meer gekleurd, en heeft een negatieve impact op de leeransen.

In moderne samenlevingen is onderwijs het belangrijkste kanaal om mensen te socialiseren en te kwalificeren, en om hun mogelijkheden en kansen in het leven maximaal te ontwikkelen. Onderwijs en opleiding zijn dan ook de belangrijkste hefboom voor de sociale promotie van de Vlamingen die zich in een situatie van armoede of sociale uitsluiting bevinden. Die groep maakt 20,7% uit van de Vlaamse bevolking en is de laatste jaren alleen maar aangegroeid.

Die armoede doet zich niet alleen meer voor bij mensen zonder werk. In Vlaanderen leven 70.000 mensen met een vast inkomen onder de armoederisicodrempel (Armoedebareometer, 2017). 12% van de Vlaamse kinderen tussen 0 en 17 jaar leeft in een huishouden met een inkomen onder de armoederisicodrempel. 1 op de 3 kinderen heeft het thuis materieel moeilijk en bijna 1 op de 10 kinderen woont in een werkarm gezin. Die toenemende armoede is ook steeds meer gekleurd. De Migratie- en Integratiemonitor van 2018 leert ons dat 40% van de Vlamingen die buiten de EU geboren zijn, onder de armoededrempel leeft en dat 37% moeilijk rondkomt met het

beschikbare inkomen. Hun werkzaamheidsgraad bedroeg in 2016 in Vlaanderen 53%, tegenover 74% bij personen die in België geboren zijn. Het aandeel laaggeschoolden in die groep is in België met 44% het hoogst in de EU.

Alle onderzoeken naar schoolse prestaties tonen telkens opnieuw aan dat de socio-economische achtergrond van de leerlingen in Vlaanderen een grote invloed heeft op de leeruitkomsten.

Deelname aan levenslang leren na de initiële opleiding is beperkt en ongelijk verdeeld.

De ambitie is om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken, maar daar zijn we nog lang niet. Op dit moment neemt maar 8,7% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar deel aan opleiding (EAK, 2017). Dat is ver onder het Europese gemiddelde (11%) en niet vergelijkbaar met de situatie in landen zoals Denemarken (26,8%) en Zweden (30,4%). Echt zorgwekkend is dat 82% van de Vlamingen aangeeft ook niet bereid te zijn om opleiding te volgen. Daarmee scoren we het slechtst van alle OESO-landen (OESO, 2019). Groepen die het meest baat hebben bij een opleiding, zoals 55-plussers, laagopgeleiden, mensen in routinejobs ... volgen het minst opleiding en geven ook meer aan dat ze dat niet zinvol vinden.

De belangrijkste drempels zijn de moeilijke combinatie van opleiding met werk- en gezinsverplichtingen, de ontbrekende steun van de werkgever en in mindere mate de kostprijs van de opleidingen (OESO, 2015). Ook een moeilijk verloop van de initiële schoolloopbaan heeft een impact op de bereidheid om later nog verder te leren (Lavrijsen en Nicaise, 2015).

Het opleidingsaanbod in Vlaanderen is al in belangrijke mate laagdrempelig, onder meer door een doorgedreven modularisering, een bundeling van sectorale initiatieven in sectorfondsen, en financiële voordelen als de opleidingscheques (EURIDYCE, 2015). Die troeven zijn duidelijk onvoldoende om meer mensen te laten deelnemen aan levenslang leren: de afgelopen 10 jaar was de trend dalend. Nochtans willen zowel de Vlaamse Regering als de Europese Commissie de deelname aan levenslang leren gevoelig verhogen.

Een goede kennis van burgerschap en democratie die zich niet vertaalt in actieve deelname.

Zo'n 70% van de Vlaamse jongeren heeft voldoende inzicht in de principes van politiek en democratie en kan hun functie voor de samenleving uitleggen. Daartegenover staat dat Vlaamse jongeren relatief weinig belang hechten aan conventionele en sociale burgerschapswaarden en het als toekomstige burger niet zo belangrijk vinden om te gaan stemmen of deel te nemen aan andere traditionele vormen van politiek. De Vlaamse jongeren doen het dus goed op het vlak van passieve kennis over burgerschap, maar zetten dat niet om in een actieve participatie (ICCS, 2016; Janssens, 2016). Dat is jammer, want onze democratie en de waarden die we belangrijk vinden als samenleving, worden op dit moment uitgedaagd door extremisme en populisme. Daarom moet burgerschapseducatie een belangrijk aspect van levenslang leren uitmaken.

De competentiegerichte, lerende organisatie is nog geen standaard.

Overheden, verenigingen en bedrijven organiseren zich momenteel onvoldoende als competentiegerichte organisaties waar je voortdurend kunt leren en jezelf voortdurend kunt ontwikkelen (Stichting Arbeid en Innovatie, 2016; Stuer & Devos, 2016).

PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) leert ons dat Vlaanderen zich qua geletterdheid en gecijferdheid aan de wereldtop bevindt, maar ook hoe weinig die competenties benut worden op de werkvloer, vooral bij de kleine en middelgrote ondernemingen die Vlaanderen rijk is.

En ondanks de goede resultaten blijkt dat nog altijd 1 volwassen Vlaming op de 7 het minimaal vereiste geletterdheidsniveau om actief en volwaardig te kunnen participeren aan de samenleving, niet bereikt. Die situatie is bovendien sinds 1995 niet verbeterd, ondanks de toegenomen gemiddelde scholingsgraad. Dat is een groot maatschappelijk risico en economisch verlies, want die mensen nemen duidelijk minder deel aan het maatschappelijke, politieke en verenigingsleven, hebben een hoger risico op werkloosheid, en vallen sneller en meer terug op een vervangingsinkomen.

De Vlaming blijft een zekerheidszoeker, niet in het minst in zijn job.

De Vlaamse arbeidsmarkt blijft gekenmerkt door een hang naar jobgerelateerde zekerheden en het opbouwen van rechten, die meer flexibele trajecten van werken, leren en leven soms in de weg staan. Er is in Vlaanderen weinig animo om van job te veranderen, ook bij jongeren. Het aantal werknemers dat op eigen initiatief van baan verandert, blijft al zes jaar op rij nagenoeg stabiel (Sels e.a., 2015). Anciënniteits- en andere leeftijdsgebonden voordelen belemmeren de dynamiek in de arbeids- en levensloopbaan.

Mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Een ander belangrijk knelpunt in de Vlaamse arbeidsmarkt is de mismatch tussen vraag en aanbod. Volgens Eurostat bleven in België in 2017 gemiddeld meer dan 132.000 vacatures niet ingevuld, veruit het slechtste resultaat in Europa. Met die oningevulde vacatures kunnen we meer dan één vierde van het totale aantal werkzoekende werklozen aan een job helpen. Alleen hebben ze niet het juiste profiel en de noodzakelijke competenties.

Zo ligt het aandeel afgestudeerden in STEM-richtingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) nog altijd een pak onder het gemiddelde in de OESO (OESO, 2017). Er dreigen substantiële tekorten in de zorg, het onderwijs en andere sectoren die sterk groeien of waar veel mensen vervangen moeten worden. De komende jaren moeten 400.000 werknemers vervangen worden. Dat betekent dat we bijzonder zorgvuldig moeten nadenken over hoe we werkzoekenden, inactieven en werkenden de competenties kunnen bijbrengen om die vacatures in te vullen. Leren en blijven leren is hier dan ook de sleutel tot oplossingen.

Beleidsdoelstelling 1 –

EEN CULTUUROMSLAG NAAR LEVENSLANG LEREN

Te lang hebben we vastgehouden aan de idee dat het leven bestaat uit een fase waarin we leren (de initiële schoolloopbaan), een fase waarin we werken (de beroepsloopbaan) en een fase waarin we kunnen rusten (het pensioen). Levenslang leren werd vanuit dat kader ingevuld als het volgen van een eenmalige cursus, een beperkte vorm van professionalisering of zelfs het nuttig invullen van de vrije tijd. Dat denken heeft ertoe geleid dat levenslang leren vaak als een vorm van luxe werd aanzien. Daarom kon het maar op beperkte aandacht rekenen vanuit het beleid.

De dynamische levensloopbaan die we vandaag al kennen, en die in de toekomst zeker aan terrein zal winnen, is niet meer op te delen in drie fases. Periodes van leren, werken en rusten zijn niet makkelijk meer te onderscheiden of wisselen elkaar sneller af. De competenties die we aanleren in de initiële schoolloopbaan, zijn niet langer voldoende om de hele beroepsloopbaan mee te overbruggen. Tijdens de initiële schoolloopbaan zien we meer en meer leerlingen en studenten al ervaring opdoen op de arbeidsmarkt. Later in het leven blijven mensen steeds langer aan de slag, door later op pensioen te gaan of door na het pensioen allerhande engagementen te blijven opnemen. We kunnen daarom spreken van een hybride levensloopbaan, waar continu leren niet langer een luxe is, maar wel een absolute noodzaak. Dat leren doen we niet langer alleen tijdens de initiële schoolloopbaan en nadien occasioneel nog eens een opleiding. Leren doen we continu, overal, van bij de geboorte tot in de laatste fase van het leven.

Er is een totale cultuuromslag nodig in het denken over leren. Op school moeten we jongeren niet alleen de competenties aanreiken die hen toelaten om een goede start te maken in hun volwassen leven. We moeten hen ook voorbereiden op een leven lang leren en in het onderwijscurriculum die competenties inbouwen die dat mogelijk zullen maken, van bij het begin van de schoolloopbaan.

We moeten Vlamingen 'leergoesting' geven en hen overtuigen hoe belangrijk het is om de eigen com-

petenties continu te versterken. We moeten vooral aandacht hebben voor lager geschoolden, kansengroepen en nieuwkomers in onze samenleving en zorgen dat hun leerervaringen positief zijn.

Maar we kijken ook naar de opleidingsverstrekkers, de ondernemingen, het verenigingsleven en de verschillende overheden om continu laagdrempelige leerkanalen te creëren. We schrijven het mee realiseren van leergoesting in Vlaanderen in als opdracht voor jeugd-, sport- en socioculturele verenigingen, voor lokale besturen en onderwijsinstellingen. We ondersteunen projecten en initiatieven tot samenwerking die het stimuleren van positieve leerervaringen en het opzetten van flexibele leeromgevingen tot doel hebben.

In het leerplichtonderwijs zetten we nog meer in op kwaliteitsvolle, positieve leerervaringen. Zo ontwikkelen we een leercultuur en leergoesting bij kinderen vanaf jonge leeftijd. Ook in het hoger onderwijs maken we werk van een cultuuromslag naar levenslang leren. Dat doen we door kortlopende specialisatie-opleidingen of professionaliseringsactiviteiten na de initiële opleiding te financieren.

Vanuit die optiek schuiven we drie beleidsvoorstellen in deze transitie naar voor:

Beleidsvoorstel 1.1 –

We realiseren een meer ontwikkelingsgerichte kinderopvang en een warme overdracht tussen de kinderopvang en het kleuteronderwijs.

Beleidsvoorstel 1.2 –

We schrijven de ontwikkeling van 'leergoesting' in als opdracht voor jeugd-, sport- en socioculturele verenigingen, bibliotheken, lokale besturen en onderwijsinstellingen.

Beleidsvoorstel 1.3 –

We zetten een brede communicatiecampagne op met motiverende rolmodellen en praktijken die leergoesting aanwakkeren.

Beleidsdoelstelling 2 –

EEN STERKER COMPETENTIEDENKEN

Het diploma heeft nog altijd een belangrijke waarde op onze arbeidsmarkt. Het diploma is een graadmeter van de competenties die je verworven hebt na je initiële schoolloopbaan en blijft belangrijk, zeker wanneer je op zoek gaat naar je eerste job. Daarom moeten we het beleid dat tot doel heeft om jongeren maximaal dat studiegetuigschrift of diploma te laten behalen, voortzetten en het vroegtijdig schoolverlaten, maar ook de groenpluk door ondernemingen tegengaan.

Het diploma geeft echter nadien niet aan wat iemand in de verdere levensloopbaan nog aan competenties ontwikkelt via opleiding, ervaring of door wat zich in het leven voordoet. Een te eng diplomakijken leidt daarom tot talentverspilling. Daarnaast is het ook zo dat de aangeleerde kwalificaties snel verouderen en dat het initieel behaalde diploma gedurende de levensloopbaan steeds minder een graadmeter is voor iemands kennen en kunnen.

Daarom zetten we de volgende stap in het opbouwen van een competentiebeleid. We ontwikkelen competentieprofielen die regelmatig geactualiseerd worden, met één heldere competentietaal die door alle maatschappelijke domeinen gedeeld wordt en met een systeem dat verworven competenties meer valoriseert en zichtbaar maakt, zowel voor de individuele Vlaming, de arbeidsmarkt, de opleidingsinstellingen als voor de samenleving.

Binnen een competentiebeleid kunnen we veel fijnmaziger inzetten op het stimuleren of ontwikkelen van competenties die belangrijk zijn of waar een grote nood aan is. Het PIAAC- en PISA-onderzoek leert ons dat een steeds groter wordende groep jongeren en jongvolwassenen over onvoldoende elementaire basisvaardigheden beschikt om volwaardig aan de samenleving te kunnen participeren en om een dynamische levensloopbaan uit te bouwen. Die groep heeft meer kans op langdurige werkloosheid en kansarmoede, en minder kans om deel te nemen aan het maatschappelijke en politieke leven. Voortbouwend op de introductie van de basisgeletterd-

heid in de eerste graad van het secundair onderwijs, moet er in het kader van het levenslang leren een beleid ontwikkeld worden waarin we ernaar streven dat iedereen minstens beschikt over dat minimale niveau van geletterdheid, gecijferdheid en digitale competenties.

Zowel in het leerplichtonderwijs als in het volwassenenonderwijs werken we met alle lerenden aan een minimaal verwacht geletterdheidsniveau op het vlak van taal, wiskunde, financiën en digitalisering. We streven ernaar dat iedereen een geletterdheidsniveau bereikt dat noodzakelijk is om volwaardig te kunnen functioneren in deze snel veranderende en complexe samenleving en om weg te geraken uit een situatie van kansarmoede en sociale uitsluiting.

We kunnen stilaan spreken van een knelpunt-economie, waarbij bepaalde types vacatures steeds minder tot zelfs niet meer ingevuld geraken. Naast de toenemende tekorten in het onderwijs en de welzijnssector gaat het vooral om vacatures met een STEM-profiel. De afgelopen jaren zijn al heel wat inspanningen geleverd om STEM te promoten en om jongeren warm te maken om een STEM-opleiding te volgen. In het nieuwe denken rond een leven lang leren moeten we daarop voortbouwen en ook daar nagaan hoe we de ontwikkeling van STEM-competenties kunnen stimuleren. We maken daarom werk van STEM 2.0, waarbij we meer STEM-competenties in het levenslange opleidingsaanbod integreren. We zetten actief in op 21ste-eeuwse vaardigheden en digitale competenties.

Op de arbeidsmarkt van de toekomst is iedereen werknemer-in-transitie. Daarom zetten we preventief in op opleiding en competentieversterking. We faciliteren werk-werk-transities via een aangepast beleidsmodel dat steunt op een competentiegericht loopbaanbeleid. Of je werkzoekend, werkend of student bent, zou niet langer mogen bepalen welke dienstverlening voor jou toegankelijk is en wat je krijgt aan incentives of ondersteuning. Iedereen moet de nodige incentives en ondersteuning krijgen om een duurzame loopbaan uit te bouwen via een sterke combinatie van werken en leren, regelmatige loopbaangesprekken en aangepaste, zingevende arbeid. In het bijzonder voor mensen in krimpsectoren moeten we

tijdig (leer)loopbaanbegeleiding en -advies, en een (oriënterend) opleidingsaanbod aanbieden. Zo zetten mensen sneller de stap naar een ander beroep of een andere sector en kunnen sectoren hun zij-instroom optimaliseren. Dat nieuwe beleidsmodel veronderstelt ook een draagvlak bij alle actoren en een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van al de spelers in de opleidings- en arbeidsmarkt.

Beleidsvoorstel 2.1 –

We maken werk van instrumenten om verworven competenties te valideren en meer zichtbaar te maken.

Beleidsvoorstel 2.2 –

We ontwikkelen beleidsacties die ervoor zorgen dat iedereen beschikt over alle noodzakelijke basiscompetenties die nodig zijn om volwaardig aan de samenleving in al haar aspecten te kunnen participeren en om een duurzame levensloopbaan uit te bouwen.

Beleidsvoorstel 2.3 –

We voeren een STEM 2.0-beleid en maken werk van 21ste-eeuwse en digitale competenties voor een innovatieve kennismaatschappij.

Beleidsdoelstelling 3 –

GEEN DREMPELS MEER DIE PARTICIPATIE IN DE WEG STAAN, ZODAT OPLEIDINGEN FLEXIBEL, BETAALBAAR EN TOEGANKELIJK ZIJN

Er zijn verschillende drempels die een deelname aan levenslang leren in de weg staan. Mensen hebben te weinig middelen en tijd, raken niet wegwijs in het grote aanbod, ervaren een gebrek aan begeleiding of richting, vinden geen (aan) gepast opleidingsaanbod of hebben negatieve leer- en schoolervaringen die ze moeten overwinnen. Die drempels houden vooral kwetsbare doelgroepen weg van deelname aan opleiding, zoals mensen met verouderde competenties, mensen in routineuze of bedreigde jobs, mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, mensen in krimpsectoren en -beroepen ...

We beschikken over tal van instrumenten om de financiële drempel nog verder te verlagen of zelfs weg te nemen. Alleen vinden mensen daarin moeilijk hun weg. Daardoor is er een risico dat net de doelgroepen voor wie die maatregelen bedoeld zijn, er geen beroep op doen. Daarom maken we werk van een maximale integratie van de verschillende opleidingsincentives.

Als je een leervraag hebt en op zoek gaat naar een passende opleiding, word je overspoeld met mogelijke opleidingen. Het is bijzonder moeilijk om daar de best passende opleiding uit te halen, om te weten of de kwaliteit van de opleiding gegarandeerd is en om te bepalen welke de beste keuzes zijn in het opleidingstraject dat je wilt volgen. Zeker voor die groepen die minder scholing genoten hebben, is het moeilijk de juiste keuzes te maken zonder het advies van een goede leerloopbaancoach. We maken dan ook werk van de ontwikkeling van leerloopbaancoaches.

De belangrijkste drempel om niet deel te nemen aan opleiding, is dat mensen het gewoon druk hebben. Leren combineren met je werk en je gezin vraagt om een grote inspanning. Het is niet altijd mogelijk elke week, of zelfs meerdere keren per week op een vast moment gedurende enkele uren in de les aanwezig te zijn. De technologie en nieuwe leermethodes laten nochtans toe om op een meer flexibele manier te leren, los van tijd en

plaats. Afgelopen jaren zijn al veel initiatieven op dat vlak genomen, maar er is nood aan een nieuwe sprong voorwaarts op het vlak van kwaliteitsvol afstandsleren, blended learning, open leercentra, Massive Open Online Courses (MOOC's) ...

Beleidsvoorstel 3.1 –

We integreren bestaande opleidingsincentives en maken ze maximaal transparant voor de doelgroep.

Beleidsvoorstel 3.2 –

We ontwikkelen leerloopbaancoaching op maat, die de Vlaming kan ondersteunen bij het uittekenen van het eigen opleidingstraject.

Beleidsvoorstel 3.3 –

We maken het opleidingsaanbod voor initiële opleidingen, bijscholing en omscholing (pro-actief en curatief) toekomstbestendig, toegankelijk, flexibel en transparant.

Beleidsdoelstelling 4 –

MEER KANSEN OM TE LEREN, ALTIJD EN OVERAL

In het toekomstige lerend Vlaanderen wordt continu leren de norm. We maken daarom van elke leef- en werkplek ook een leerplek. Samen met ondernemingen, opleidingsinstellingen en overheden maken we werk van continue leer-kansen voor iedereen.

Als we kijken naar het huidige onderwijs- en opleidingslandschap, zien we dat er al heel veel mogelijkheden zijn die dat continue leren toelaten, maar zien we ook dat er nog belangrijke witte vlekken in het aanbod zijn.

De uittredende Vlaamse Regering heeft van duaal leren in het secundair onderwijs een absolute prioriteit gemaakt en heeft er een nieuw kader voor uitgewerkt. Daar moet op voortgebouwd worden door het aantal studierichtingen waarin duaal leren mogelijk is, uit te breiden, door te blijven voorzien in voldoende kwalitatieve werkplekken en door de kwaliteit van de opleidingen maximaal te garanderen. Daarnaast maken we werk van de uitbreiding van het duaal leren naar het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs, onder meer in de graduaatsopleidingen die vanaf 1 september 2019 door de hogescholen zullen worden georganiseerd.

We sensibiliseren en ondersteunen organisaties in de uitbouw van kwalitatieve leerwerkplekken voor kwalificerende trajecten.

De algemene arbeidskrapte op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen en het leraren-tekort in het bijzonder eist een betere positionering van de onderwijsarbeidsmarkt. Om nieuwe profielen in het onderwijs aan te trekken, voeren we een beter beleid voor zij-instromers, ontwikkelen we een strategie voor hybride leraren in het onderwijs en versterken we de samenwerking met VDAB en het bedrijfsleven.

Wie in een latere fase in het leven een nieuwe kwalificatie wil verwerven op niveau 1 tot en met 4 van de Vlaamse kwalificatiestructuur, vindt een ruim aanbod dat zo georganiseerd wordt dat het combineerbaar is met werk en gezin.

Voor de hogere kwalificatieniveaus zijn er veel minder kansen. Hogeronderwijsinstellingen hebben wel een aantal initiatieven in die zin lopen, maar richten zich nu nog te exclusief naar generatiestudenten en hebben onvoldoende aanbod in het kader van levenslang leren. Er is nochtans steeds meer nood aan mensen met een kwalificatie in het hoger onderwijs. We maken dan ook werk van een sterker beleid voor levenslang leren in het hoger onderwijs. Dat beleid moet toelaten dat mensen een kwalificatie in het hoger onderwijs kunnen behalen in combinatie met werk en gezin, maar ook dat er een groter aanbod komt van kortlopende opleidingen met het oog op professionalisering en specialisatie.

Beleidsvoorstel 4.1 –

We maken duaal leren mogelijk in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

Beleidsvoorstel 4.2 –

We sensibiliseren en ondersteunen organisaties in de uitbouw van kwalitatieve leerwerkplekken voor kwalificerende trajecten.

Beleidsvoorstel 4.3 –

We faciliteren en stimuleren zijinstroom in het onderwijs en maken hybride loopbanen mogelijk voor alle opleiders.

Beleidsvoorstel 4.4 –

We realiseren een aanbod levenslang leren in het hoger onderwijs.

Beleidsdoelstelling 5 –

EEN GEDEELDE VISIE OP LEVENSLANG LEREN, EEN GEDEELDE LEER- EN OPLEIDINGSSTRUCTUUR EN EEN GEDEELD BESTUURSKADER

Een lerend Vlaanderen is de verantwoordelijkheid van iedereen en dus van alle beleidsdomeinen. Dat maakt het moeilijker om tot een coherent en gedragen beleid te komen. Dat de lerende centraal staat, spreekt voor zich. Daarom moeten we er alles aan doen opdat alle betrokkenen samenwerken, innoveren en sensibiliseren. Het is belangrijk om een coherent institutioneel kader op te zetten waarin alle actoren en beleidsdomeinen betrokken zijn, waarin hun expertise en eigenheid wordt erkend en dat werkt vanuit één gedragen strategie, visie en bestuurskader.

Het leren moet ook maximaal kwaliteitsvol zijn. We bouwen daarom verder op het gemeenschappelijk kwaliteitskader voor opleidingen en zorgen er zo mee voor dat elke opleiding een maximale kwaliteit haalt.

De lerende moet daarbij centraal staan. Opleidingsinstellingen moeten maximaal samenwerken om, elk vanuit de eigenheid, een aanbod uit te werken dat leren altijd, overal en voor iedereen toegankelijk maakt. De kernboodschap is dus dat overheden, ondernemingen en opleidingsverstrekkers samen moeten werken, leren, innoveren en sensibiliseren. We trekken leerplekken open, stimuleren het gezamenlijk gebruik van opleidingsinfrastructuur en creëren toekomstgerichte kennishubs.

Beleidsvoorstel 5.1 –

We maken werk van een gemeenschappelijke visie en strategie en we ontwikkelen één gemeenschappelijk Vlaams bestuurskader voor de aansturing van het beleid over levenslang leren.

Beleidsvoorstel 5.2 –

We zorgen voor een gemeenschappelijk kwaliteitszorgsysteem voor levenslang leren in Vlaanderen.

Beleidsvoorstel 5.3 –

We creëren kennishubs waar opleidingsverstrekkers, bedrijven, publieke en private partners samen leren, werken, innoveren en sensibiliseren.

**DEPARTEMENT
KANSELARIJ EN BESTUUR**

Havenlaan 88 bus 20
1000 Brussel
departement.kb@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be