

E-leren in Vlaanderen

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

De transitie naar een digitale samenleving zorgt voor een fundamentele verandering in de manier waarop we leren en kunnen leren. Naast klassikaal onderwijs ontstaan nieuwe leervormen onder de noemers e-leren, afstandsleren, MOOC's, smart learning, enzovoort. Met onder andere het nieuwe Vlaams opleidingsverlof willen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners de participatie aan vorming en opleiding verhogen. Ze wensen diverse nieuwe, flexibele vormen van leren een plaats te geven in dit systeem en willen hierbij e-leren actief stimuleren. Deze studie brengt de kenmerken van het aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen in kaart, en dit zowel kwantitatief (huidige omvang en verwachte groei) als kwalitatief (aard en inhoud). Daarnaast wordt besproken wat er reeds geweten is over de meerwaarde van e-leren, en over de randvoorwaarden voor een succesvol aanbod met impact op leren en op de loopbaan van volwassenen. Tot slot wordt aangegeven hoe het stimuleren van e-leren in arbeidsmarktgerichte opleidingen beleidsmatig kan worden aangestuurd, onder andere via dit nieuwe Vlaams opleidingsverlof.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden de nodige gegevens verzameld via een literatuurstudie, interviews en een workshop met experts en beleidsmakers om kwalitatieve informatie met betrekking tot e-leren in Vlaanderen te verzamelen. De kenmerken van het aanbod e-leren werden in kaart gebracht via een online enquête bij 235 Vlaamse onderwijs- en opleidingsverstrekkers, waarvan er 74 de vragenlijst volledig invulden. Aanvullend werd ook een internationaal vergelijkend onderzoek uitgevoerd met landen die al

verder staan op het vlak van e-leren, namelijk Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

In de context van deze studie worden de centrale begrippen als volgt gedefinieerd:

E-leren: Leren met de middelen van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet. We hanteren de term e-leren als koepelbegrip voor:

- Blended leren: Een weloverwogen combinatie van een face-to-face aanbod en een online component
- Online leren: Afstandsleren dat (quasi) volledig online verloopt waarbij er helemaal geen of slechts een minimaal aantal face-to-face contactmomenten met de docent of medecursisten zijn.

Bevindingen

Ons onderzoek leidt tot zeven belangrijke bevindingen.

Een groeiend maar versnipperd Vlaams opleidingsaanbod

Doorheen de studie werd duidelijk dat het belang van e-leren de afgelopen jaren sterk is toegenomen,

vooral vanuit de vraag naar een flexibeler opleidingsaanbod. Het beschikbare aanbod is echter versnipperd en weinig zichtbaar. Er bestaat bijvoorbeeld geen globaal overzicht van alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers die in Vlaanderen vormen van e-leren aanbieden. De resultaten van de enquête bieden bijgevolg slechts eerste inzichten in de mate waarin de bevraagde onderwijs- en opleidingsverstrekkers e-leren aanbieden, maar ze zijn niet representatief voor het aanbod in Vlaanderen.

Op het moment van dit onderzoek werd ook niet geregistreerd in welke mate ondernemingen gebruik maken van e-leren. Aangezien de enquête nauwelijks private ondernemingen bereikte, is het op basis van de verzamelde informatie niet mogelijk om in te schatten in welke mate e-leren reeds ingeburgerd is in bedrijven. De interviews leren wel dat sommige ondernemingen een eigen aanbod e-leren ontwikkelen voor hun werknemers of klanten, die zowel kort-, midden- als hogeschoold zijn.

Het aanbod van e-leren in volle ontwikkeling

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

Toch neemt bij de meeste respondenten naar schatting minder dan een kwart van de cursisten deel aan e-leren. Het bereik is bijgevolg nog beperkt, al zijn er grote verschillen tussen opleidingsverstrekkers.

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

Onvoldoende benut potentieel

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

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

Opleidingsincentives als instrument om voortgang te meten

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

Hoewel we vaststellen dat het potentieel vandaag nog onvoldoende wordt benut, blijkt uit dit onderzoek tegelijk dat e-leren technisch gezien voldoende mogelijkheden biedt om aan deze verwachtingen tegemoet te komen. Experts geven aan dat, indien de beschikbare tools kwaliteitsvol worden ingezet om een gericht cognitief proces te ondersteunen, online leren vaak intenser is dan de klassikale variant. In het huidige systeem van opleidingsincentives is de opleidingsverstrekker verantwoordelijk voor de attestering van de aanwezigheid en de deelname aan de eindbeoordeling. In het geval van e-leren kan de activiteit technisch perfect door de opleidingsverstrekker gemeten worden via het Learning Management System (LMS). Via 'learning analytics' kan worden opgevolgd hoelang iemand ingelogd is, wat het percentage actieve tijd is, wat de voortgang is doorheen de verschillende onderdelen, wat de graad van voltooiing is van de modules, enzovoort.

Ongeveer drie kwart van de bevraagde opleidingsverstrekkers gebruiken al een LMS voor de controle van de online activiteiten. Het gebruik van die LMS-gegevens voor grondigere 'learning analytics' zien we al bij een derde tot de helft van de respondenten.

Kortgeschoolden vormen kwetsbare groep

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

Tezelfdertijd vergt e-leren heel wat autonomie en zelfdiscipline van de cursist om het leerproces in eigen handen te nemen en de opleiding tot een goed einde te brengen. Dit verklaart waarom kortgeschoolden doorgaans een hoger risico op drop-out uit online opleidingen hebben dan

hooggeschoolden. Dat neemt echter niet weg dat kortgeschoolden wel degelijk hun weg vinden naar e-leren, bijvoorbeeld via het opleidingsaanbod van CVO's en de VDAB. Door de verschillende randvoorwaarden voor een succesvolle deelname aan e-leren, kan evenwel worden verwacht dat e-leren slechts een van vele manieren zal zijn om opleidingen toegankelijker te maken voor kortgeschoolden.

Algemene consensus over de verwachte groei van e-leren

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

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

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

Inspirende praktijken uit het buitenland

De vergelijkende analyse van e-leren in Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk toont

hoe aspecten uit verschillende cases kunnen worden samengebracht om te komen tot een 'optimaal beeld' voor e-leren in Vlaanderen. Dergelijke inspirerende voorbeelden hebben samen met de onderzoeksresultaten en de input uit de workshop geleid tot onderstaande beleidsaanbevelingen.

Beleidsaanbevelingen

We onderscheiden aanbevelingen enerzijds om het aanbod te stimuleren en anderzijds om de vraag te stimuleren. Vooraf schetsen we twee belangrijke uitgangspunten.

Uitgangspunten

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

Het eerste uitgangspunt heeft betrekking op kwaliteit. Kwaliteit moet centraal gesteld worden bij de verdere ontwikkeling van e-leren. Het potentieel van e-leren kan pas gerealiseerd worden indien een aantal randvoorwaarden vervuld zijn. Die randvoorwaarden hebben te maken met de kwaliteit van het aanbod, zoals de geloofwaardigheid, transparantie, flexibiliteit, toegankelijkheid en personalisatie van de opleidingen die via e-leren aangeboden worden. De deelnemers aan de workshop voegden begeleiding van cursisten nog toe als indicator voor de kwaliteit van opleidingen die via e-leren worden aangeboden.

Het tweede uitgangspunt gaat over perceptie: e-leren is namelijk geen doel op zich, maar een instrument. Conform de OESO 'Skills Strategy' voor Vlaanderen stellen we dat e-leren een van vele manieren is om de flexibiliteit binnen het opleidingsaanbod te vergroten en finaal bij te dragen tot een hogere opleidingsdeelname van (werkende) volwassenen en tot een sterkere leercultuur in Vlaanderen.

Aanbod stimuleren

Zowel Vlaamse als buitenlandse onderwijs- en opleidingsverstrekkers die inzetten op e-leren, zijn

het erover eens dat de ontwikkeling en het onderhouden van e-leren veel tijd, geld en know-how vragen. Om dit op een voldoende grote schaal te kunnen doen, is er nood aan samenwerking tussen actoren uit het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Dit kan op verschillende manieren ondersteund worden. In lijn met buitenlandse voorbeelden is het aangewezen om bijkomende middelen te voorzien om het aanbod e-leren verder uit te breiden. Wanneer dit via projectfinanciering gebeurt, kan het toekennen van financiering gekoppeld worden aan vereisten met betrekking tot de herbruikbaarheid van het digitale leermateriaal of het modulair karakter van het opleidingsaanbod. Via de oproepen kunnen beleidsactoren – binnen een overkoepelende visie rond levenslang leren – accenten leggen qua kenmerken van het ontwikkelde aanbod.

Aan de aanbodzijde van e-leren moet ook geïnvesteerd worden in ondersteuning, in eerste instantie voor de docenten. Zij moeten de ruimte krijgen om e-didactiek te ontwikkelen en de mogelijkheden van e-leren te verkennen. Docenten hebben ook ondersteuning nodig om hun nieuwe rol te leren kennen: docenten zullen immers nodig zijn om inhoud te ontwikkelen, maar ook om cursisten als coach te begeleiden. Tijdens de workshop werd benadrukt dat deze evoluties omscholing van docenten vragen met betrekking tot digitale didactiek, maar ook tot werken in multidisciplinaire teams met technische profielen. Zowel deze digitale pedagogisch-didactische vaardigheden als de mogelijkheden van e-leren dienen reeds aan bod te komen in lerarenopleidingen.

Daarnaast zouden onderwijs- en opleidingsverstrekkers ook ondersteund kunnen worden om toegang te krijgen tot know-how met betrekking tot e-leren. Ze zouden bijvoorbeeld financiële steun kunnen krijgen om zich te laten bijstaan door een digitale coach of expert e-leren die het ontwikkelproces kan versnellen en hen met de juiste personen of organisaties in contact kan brengen. Dergelijke ondersteuning kan ook voorzien worden via een expertisecentrum, dat kennis rond e-leren centraliseert en ter beschikking stelt aan verschillende stakeholders. Tot slot kunnen onderwijs- en opleidingsverstrekkers ook elkaar helpen door kennis en lesmateriaal uit te wisselen via een digitaal platform. Dit kan gekoppeld worden aan het

expertisecentrum, en het moet de ambitie hebben om aanbieders uit de domeinen onderwijs en arbeidsmarkt te ondersteunen. Een platform als Tollnet bijvoorbeeld, dat geïntegreerd is in KlasCement en vooral gericht is op het volwassenenonderwijs, volstaat bijgevolg niet.

Vraag stimuleren

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

Incentives – De verwachte groei van e-leren bevestigt de nood aan opleidingsincentives die aandacht hebben voor nieuwe leervormen.

Op korte termijn is het belangrijk om deelname aan levenslang leren, en zo ook e-leren, te stimuleren door cursisten te ondersteunen op het vlak van tijd, geld en begeleiding. Daarom zouden er in de context van de opleidingsincentives geen hogere eisen aan e-leren gesteld mogen worden dan aan het klassikaal opleidingsaanbod. De enige minimale kwaliteitseis die zou moeten worden gesteld, is het gebruik van een learning management systeem. Op basis hiervan kunnen opleidingsverstrekkers de nodige informatie rapporteren in het kader van de attestering van de deelname en activiteit.

Op lange termijn kan onderzocht worden hoe men de omschakeling kan maken naar een meer vraaggestuurde werking die meer gericht is op leeruitkomsten en zo ruimte laat voor gedifferentieerde leerwegen, waaronder e-leren. Daarnaast kan op langere termijn ook geëvolueerd worden naar een individuele leerrekening of een leerkrediet, die volwassenen kunnen inzetten om deel te nemen aan opleidingen. De verwachting is dat een dergelijke combinatie van vraagfinanciering en sturing op leeruitkomsten maakt dat het leerproces en de leerbehoeften van de leerlingen centraal komen te staan. Dit geeft dan weer een boost aan een aanbod dat hierop is afgestemd. Denk daarbij aan e-leren, maar bijvoorbeeld ook werkplekleren, begeleiding bij studiekeuze en leren, enzovoort.

Transparantie – Het publieke en private aanbod aan e-leren in Vlaanderen is bijzonder versnipperd,

maar ook zeer uitgebreid en nog steeds groeiend. Dit zorgt ervoor dat het voor (potentiële) cursisten bijzonder moeilijk is om het overzicht te bewaren en hun weg te vinden in het aanbod. De transparantie kan zowel 'fysiek' als 'digitaal' gerealiseerd worden:

- Fysieke leerwinkels – Leerwinkels op lokaal niveau kunnen volwassenen een laagdrempelig kanaal bieden om neutraal leeradvies en -begeleiding te verkrijgen. Bovendien zou het 'leren' zeer zichtbaar maken in het straatbeeld. Voor werkenden kan dit ook opgevangen worden via (interne) loopbaanbegeleiding.
- Digitaal platform voor cursisten – Een centraal platform kan (potentiële) cursisten een overzicht bieden van het aanbod aan e-leren dat door alle opleidingsverstrekkers voorzien wordt. Op dergelijk platform moet het bovendien mogelijk zijn om te kunnen inschatten op welke kwaliteitsdimensies een opleiding sterk of zwak scoort zodat het voldoende transparant is wat een attest waard is.

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

Ook digitale badges vormen een interessant instrument om de verworven competenties van cursisten te erkennen. Ze maken het mogelijk om een e-portfolio op te bouwen dat toont welke competenties via e-leren verworven werden. Dit kadert ook binnen de evolutie naar meer modulaire opleidingsvormen, die leren beter combineerbaar maken met werken. Bovendien geven ze cursisten sneller het gevoel iets te leren en maken ze tussentijds leereffecten zichtbaar.

E-leren coördineren binnen breder kader van levenslang leren

Hoewel transparantie een belangrijke randvoorwaarde is voor het succes van e-leren, blijkt het

opleidingsaanbod dat via e-leren verstrekt wordt, bijzonder versnipperd te zijn. De meeste aanbieders ontwikkelen hun materiaal intern, waardoor er veel dubbel werk gebeurt en mogelijke efficiëntiewinsten onvoldoende benut worden. Dat verklaart de algemeen ervaren nood aan coördinatie, bijvoorbeeld via een 'regisseur'. Dergelijke coördinatie vergt betrokkenheid van alle opleidingsverstrekkers, zowel publiek als privaat, over de grenzen van beleidsdomeinen heen, zoals dat ook voor andere domein-overstijgende thema's gebeurt, bijvoorbeeld STEM.

Bovendien mogen de inspanningen zich niet beperken tot e-leren: e-leren maakt deel uit van de bredere aanpak om deelname aan levenslang leren te verhogen. Het vertrekpunt is een duidelijke visie en strategie rond levenslang leren en de rol van verschillende traditionele en nieuwe leervormen binnen deze strategie. Van daaruit kunnen gedragen afspraken gemaakt worden met betrekking tot te maken technische keuzes en een kwaliteitskader voor kwalificerende opleidingen die via e-leren georganiseerd worden. Het zou de geloofwaardigheid van e-leren ten goede komen om afspraken te maken over de dimensies die bijdragen tot de kwaliteit van e-leren.

Om de kwaliteit van kwalificerende opleidingen zichtbaar te maken, achten deelnemers aan de workshop het niet nodig om via een kwaliteitslabel te werken. Een alternatieve manier waarin meer potentieel gezien wordt, is werken met een schaal of barometer die toont op welke dimensies een bepaalde opleiding sterk of zwak scoort. Dat wordt bijvoorbeeld al gedaan voor het volwassenenonderwijs via het SBO project 'Adult Learners Online! Blended and Online Learning in Adult Education and Training'. Daarbij dient ook aandacht te gaan naar de ingebouwde begeleiding.

Daarnaast is het ook aangewezen om afspraken te maken over de technische keuzes die inherent verbonden zijn aan e-leren, zoals de te hanteren technische standaarden en het Learning Management Systeem. Dergelijke keuzes hebben immers verstrekkende gevolgen omdat ze bepalen wat mogelijk is via e-leren, en dit niet alleen vanuit technisch, maar ook pedagogisch of didactisch perspectief. Bovendien zou een gecoördineerde aanpak ervoor zorgen dat de uitwisseling van materiaal gefaciliteerd wordt, wat samenwerking tussen aanbieders kan stimuleren.

Tot slot is het ook aangewezen dat de deelname aan e-leren zichtbaar en – via de beschikbare technologie – ook systematisch gemonitord wordt. Voor onderwijsinstellingen zou dat analoog kunnen gebeuren aan de monitoring zoals die van STEM en duaal leren. Ondernemingen zouden deelname aan e-leren van hun werknemers moeten kunnen registreren in de sociale balans. Dat zou heel wat belangrijke beleidsinformatie kunnen opleveren. Denk daarbij aan het bereik van e-leren, maar ook het profiel van de cursisten die een e-opleiding starten, wie bijkomende begeleiding nodig heeft en wie de opleiding vroegtijdig stopzet, enzovoort.

*Ella Desmedt
An De Coen
Kathy Goffin
IDEA Consult¹*

Noot

1. Het volledige rapport 'E-learning in Vlaanderen is gepubliceerd op de website van de Vlaamse overheid.