

De KU Leuven, een Lifelong Learning university?

Levenslang leren is het verwerven van kennis en vaardigheden, waarden en inzichten op een zodanige manier dat we ze in de diverse en wisselende rollen van ons leven met vertrouwen, creativiteit en voldoening kunnen aanwenden (Carlson, 2016). Het gaat daarbij niet alleen over competentieopbouw voor de professionele loopbaan. Ook persoonlijke verrijking en verdieping moeten hier centraal kunnen staan. We leggen er een stevige basis voor in onze bachelor- en masteropleidingen. Maar ik wil het hier vooral hebben over ons aanbod ten aanzien van ervaren volwassenen, onze permanente vorming, onze programma's voor werkstudenten, ons aanbod van lezingen en events allerhande. Hier ben ik graag even wat strenger voor onszelf.¹

Enkele vaststellingen

In onze benadering van onderwijs hebben we nog te veel het imago van een school op hoog niveau, de “hogere school” die volgt op de secundaire. Een school voor jongeren, bij voorkeur van 18 jaar of daaromtrent. Wie ouder is dan dertig vindt zijn of haar weg moeilijk naar de Alma Mater. Tenzij men de 60 voorbij is, want dan wacht de florerende Universiteit Derde Leeftijd. Zouden we die naam trouwens niet eens wijzigen? Die klinkt wat grijs voor een auditorium met zoveel dynamische mensen van, toegegeven, bovengemiddelde leeftijd. Als opeenvolgende levensfasen al bestaan, dan is het niet aan ons om de overgangen van de ene naar de volgende zo te expliciteren.

We positioneren ons bovendien stevast als aanbieders van bachelor- en masteropleidingen. Voor alweer, in hoofdzaak jongeren. In auditoria waar

dertigplussers op één hand te tellen zijn. Er zijn natuurlijk ook doctoraten en *advanced masters*. Maar wie ons aanbod in de permanente vorming wil kennen, moet diep scrollen op de onderwijspagina's. Weggemoffeld, zo lijkt het wel. Dat is niet bevorderlijk voor de toegankelijkheid van ons aanbod. Wat we doen in onze postgraduaat en andere *post-experience* programma's erkennen we niet echt als deel van de onderwijsopdracht van onze professoren. Alsof het om iets geheel anders gaat. Ook weggemoffeld.

Het zijn twee voorbeelden van hoe wij omgaan met de diversiteit aan leerbehoeften, met het begrip ‘levenslang’ en met de aandacht voor permanente opleiding en vorming. Dat is geen verhaal van de KU Leuven alleen. Het beeld is identiek bij de andere Vlaamse universiteiten.

De OESO kijkt in zijn internationale vergelijkingen onder meer naar de leeftijdsverdeling van de nieuwe instroom in het hoger onderwijs. De vergelijking bevestigt dat die zich in België op erg jonge leeftijd situeert en geconcentreerd is rond de leeftijd van 18 jaar. Uit andere OESO-studies leren we dat het aandeel Vlamingen dat op een oudere dan de referentieleeftijd een diploma hoger onderwijs behaalt, één van de laagste is van alle landen waarvoor data beschikbaar zijn (OECD, 2019). De deelname aan regulier onderwijs door mensen met een baan is de afgelopen decennia overigens nauwelijks gegroeid. De openheid voor en gerichtheid op werkstudenten blijft beperkt.

Betrekken we de deelname aan programma's in permanente vorming in de berekening, dan blijft de gemiddelde KU Leuven-student erg jong. Slechts 8% van alle ingeschreven studenten is ouder dan 30 jaar. Hoger onderwijs blijft in hoofdzaak *initieel* onderwijs. En ook al hebben we aan de KU Leuven veel ervaring met de benodigde didactiek en met de educatieve technologie, we zetten onze ontwikkelingen in *online assessment* en *Massive Open Online Courses* (MOOCs) te weinig in voor het levenslang leren. Terwijl ze heel wat kansen meebrengen voor leren, om het even wanneer en om het even waar.

Het aanbod in de permanente vorming blijft beperkt. We hebben natuurlijk enkele pareltjes in huis. We kunnen verwijzen naar wat de Faculteit Geneeskunde neerzet met Pentalfa, haar postacademisch afstandsonderwijs. Of naar het navormingsaanbod van het Academisch Vormingscentrum voor Leraren (AVL). En in Kortrijk is er het goed uitgebouwde Postuniversitair Centrum, met een ruim aanbod van één- en meerdaagse opleidingen en ongeveer 10 000 cursisten per jaar. Al stel ik me ook hier even een terminologische vraag, met name waarom een universiteit zulk aanbod als 'Postuniversitair' omschrijft. Eigenlijk beklemtonen we zo dat permanente vorming een aparte *filière* is en niet tot de kern behoort van waar we voor staan.

Permanente vorming is voor de Vlaamse universiteiten geen kernopdracht op dit moment. De OESO formuleerde die vaststelling glashelder in haar rapport over de *Skills Strategy* van Vlaanderen, dat ze op vraag van de ministers Crevits en Muyters neerlegde (OECD, 2019). Ik vat samen met de woorden van Dirk Van Damme (2019): "Vlaanderen is door de kwaliteit van zijn onderwijs sterk in het ontwikkelen van competenties, maar de spreiding is slecht (gelijke kansen) en weinig volwassenen participeren aan hoger onderwijs". Die geringe deelname van volwassenen heeft niet alleen te maken met de aanbodzijde. Want, zo gaat Van Damme verder: "er is geen goed ontwikkelde cultuur van levenslang leren en het algemene leerklimaat blijft slecht". De deelname van volwassenen aan opleiding en vorming ligt ver uit de buurt van wat we zien in de landen waarmee we ons graag vergelijken. De PIAAC survey leert dat zo'n vier vijfde van de Vlaamse volwassenen eigenlijk niet gemotiveerd zijn tot verder leren (OECD, 2017).²

Enkele overwegingen

Moeten we het levenslang leren tot kernopdracht verheffen? Ik geef enkele overwegingen mee.

Wie 56 jaar is, wordt vandaag als relatief oud gezien op de arbeidsmarkt. Maar wie op de leeftijd van 22 is beginnen werken en binnenkort door moet of mag gaan tot 67, heeft op 56-jarige leeftijd nog een kwart van het werkend leven voor zich. Iemand die in een verdere toekomst op de leeftijd van 25 aan de slag gaat en verwacht wordt beroepsactief te blijven tot 70, is op 50 jaar nog maar net voorbij de helft van de loopbaan. Werken tot 70 een vreemd idee? Wel, Ierland heeft de geleidelijke overgang naar een pensioenleeftijd van 68 jaar al beslist. In Zweden spreekt men van 69 jaar en zal de pensioenleeftijd gekoppeld worden aan de stijging van de levensverwachting. De Duitse centrale bank gaat er in haar simulaties vanuit dat de pensioenleeftijd op termijn naar 69 jaar moet. Dus neen, geen vreemd idee. Dat betekent dat we toe zijn aan een ander beeld van de levensloop, een ander perspectief op leeftijd en een andere benadering van leren. We weten dat. Maar schatten we de urgentie ervan juist in?

Bovendien kampt een groeiend aandeel van de beroepsactieve bevolking met kwalificatieveroudering. In België geeft bijna de helft van de volwassen werknemers aan dat het (erg) waarschijnlijk is dat hun kennis en vaardigheden binnen dit en vijf jaar verouderd zullen zijn.³ De digitaliseringsgolf is maar één factor, maar wel een erg belangrijke. Wellicht zal de digitalisering niet zozeer het totale volume beschikbaar werk doen dalen, maar wel een grondige verandering meebrengen in het type jobs dat nog beschikbaar is en in de voor deze jobs vereiste kwalificaties. Ook al kan niet elke vorm van kwalificatieveroudering geremedieerd worden met opleiding en ontwikkeling, toch is een loopbaanlange focus op her- en bijscholing een van de belangrijkste antidota.

Dit gaat niet over de toekomst, maar over vandaag. Het niet meer volgen van opleiding is nu ook al een vroege voorspeller van jobverlies (Allen & de Grip, 2012). Het wordt tijd dat we kwalificatieveroudering als een sociaal risico erkennen. Ze is de motor achter andere verzekerde risico's, zoals dat op werkloosheid. Dit debat overstijgt ook de wereld

van de permanente vorming. De snelle evoluties moeten ons ook aan het denken zetten over wat we in bachelor- en masteropleidingen bijbrengen. Staan we er bijvoorbeeld voldoende bij stil dat wij vandaag de artsen opleiden die pas binnen 10 à 15 jaar tot volle maturiteit komen in de zorgberoepen van de toekomst? In een zorgomgeving die er dan heel anders zal uitzien, zo wordt mij verteld.

Hoewel erg belangrijk voor de positionering van een universiteit, deze sociaal-economische argumenten dekken lang niet het geheel van haar opdracht en kracht af. Leren is namelijk niet enkel nuttig om diverse taken en rollen in het werkveld op te nemen, het is op zich een zinvolle, menselijke activiteit die in vele opzichten het leven verrijkt; die van belang is voor zingeving, ethische reflectie, de ontwikkeling van burgerschap, individuele voldoening en een gevoel van persoonlijke groei. Misschien is dat zelfs het doel en segment bij uitstek van het levenslang leren waar een universiteit met haar aanbod uniek en onmisbaar kan zijn.

Zo sprak een van onze alumni mij vorig jaar aan met een pleidooi voor een *renaissance*-academie aan onze universiteit. Een programma dat gericht is op de zoekende veertiger, vijftiger, actieve zestiger, en dat wat meer probleemgestuurd elementen binnenbrengt uit de moderne filosofie en de ethiek, oog heeft voor zingeving en levensbeschouwing en voor maatschappijkritiek vanuit sociologie en economie. Een programma dat kijkt naar de vooruitgang in wetenschap en technologie en in de biomedische wetenschappen om de opportuniteiten voor de toekomst scherp te stellen, maar ook om die evoluties kritisch-constructief te kunnen thematiseren en op hun gevolgen te taxeren. Onze opdracht in de permanente vorming kan dus ruim gaan. Als we die opnemen.

Onze positie: een KU Leuven Extension

Er zijn dus heel wat redenen om het debat over de rol van de universiteiten in het domein van levenslang leren ernstig te nemen. Maar volstaat dit om de KU Leuven te transformeren tot – ook – een *University for Lifelong Learning*?

Er zijn de politieke verwachtingen. Op mondiaal vlak is er een heuse Sustainable Development Goal besteed aan LLL, namelijk SDG4: “Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all”. Dat kan tellen. Maar de politieke aandacht reikt verder. Dat blijkt uit de beleidsteksten van zowat alle politieke partijen. Dat leren we ook uit het beleid van de regering Bourgeois. Die besteedde met haar ‘Visie 2050’ veel aandacht aan de transitie naar levenslang leren en een dynamische levensloopbaan. Ze heeft impulsen gegeven, bijvoorbeeld met de implementatie van het STEM Actieplan, een hernieuwd Strategisch Plan Geletterdheid, een decreet op de Centra voor Volwassenenonderwijs en voor Basiseducatie, de integratie van de graduaatsopleidingen in de hogescholen, de invoering van een Vlaams Opleidingsverlof, enzovoorts. Kortom, de aanbodzijde werd op specifieke punten opgefrist en de stimulering van de vraagzijde waar nodig geharmoniseerd.

Maar steeds meer wordt ook naar de universiteiten en hogescholen gekeken, omdat ze een uniek aanbod kunnen uitbouwen en daartoe de capaciteiten in huis hebben. De OESO stelt onomwonden dat het hoger onderwijs weinig openheid toont naar volwassenen en hen te weinig flexibele en aangepaste opleidingen aanbiedt. We kunnen dat ook anders formuleren en stellen dat in Vlaanderen de hogeronderwijsinstellingen weinig stimuli ervaren om hun aanbod voor levenslang leren te verruimen. Maar dat kan dus snel veranderen.

Andere universiteiten maken in andere contexten heel andere keuzes en bereiden zich zo beter voor op de toekomst. Een bekend voorbeeld zijn de Extended Universities van de Amerikaanse onderzoeksuniversiteiten. Deze *Extensions* richten zich uitsluitend op onderwijs voor volwassenen. De deelnamecijfers zijn spectaculair en overstijgen in verschillende universiteiten ver het aantal studenten in het initieel onderwijs. Harvard telt 6699 *undergraduates* en 13 120 *graduate students*. Harvard Extension School heeft maar liefst 16 193 studenten. Ook California State, UCLA en Berkeley zijn inspirerende voorbeelden.

Tijd om mede naar analogie met de UCLA Extension en de UC Berkeley Extension een volwaardige

KU Leuven Extension uit te tekenen? We willen daar werk van maken.

De toekomst

Is het houdbaar dat wij levenslang leren zo wegmoffelen? Neen. Zijn we bereid om ons te positioneren als een *University for Lifelong Learning*, een *Extension*? Ja. Kiezen we voor nog maar eens een nieuwe bachelor- of masteropleiding, of zetten we de schaarse middelen eerst in op de reële noden in het levenslang leren? Het tweede heeft mijn voorkeur. Zijn we in staat om met de hogescholen en de andere universiteiten tot een taakverdeling en samenwerking te komen? Ik denk het wel. Het zal nodig zijn, want als ook in dit segment elke universiteit de ambitie heeft om een totaalaanbod te creëren, dan zal dit verhaal snel aan zijn naschrift toe zijn.

Uitbreiding van de permanente vorming is geen verhaal voor de universiteiten en hogescholen alleen. Een dergelijk aanbod veronderstelt dat onze professoren team vormen met externe experts. Maar er is ook veel ruimte voor synergie met andere aanbieders. Om het even of dat onze Associatiepartners, de netwerkziekenhuizen, bedrijven en consultants, culturele of educatieve spelers, of opleidingsinstellingen en werkgeversfederaties zijn. Die vervlechting is een verrijking, een *blending* van academische diepgang en aandacht voor evidentie enerzijds, probleem- en praktijkgerichtheid en een professionele of maatschappelijke oriëntatie anderzijds.

Maar er is ook een engagement nodig van de overheid. Als de Vlaamse overheid de hogescholen en de universiteiten aan zet wil brengen in het levenslang leren – waarom zou ze dat niet doen? – dan is gerichte financiering nodig. Dat kan met een afzonderlijke enveloppe of een incubatiefinanciering voor een gericht en voor Vlaanderen belangrijk aanbod aan, bijvoorbeeld, postgraduat. Het kan ook door integratie van een weloverwogen portefeuille van opleidingen in de outputfinanciering voor het hoger onderwijs, met een aangepaste onderwijsbelastingseenheid en door gebruik te maken van het leerkrediet als al bestaande rugzak voor het leven.

Waarom niet in een alliantie met de partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen? Een nieuwe, onderwijsgerichte Triple Helix, waarbij de overheid stimuleert en erkent, de werkgevers co-financieren en co-creëren en het hoger onderwijs co-creëert en organiseert. Vanzelfsprekend zal zulke financiering met gerichte inhoudelijke keuzes gepaard moeten gaan, anders buigt en barst ze onder haar gewicht. Met het Vlaams Actieplan Artificiële Intelligentie is daar overigens al een aanzet toe gegeven, want het actieplan omvat een enveloppe om te investeren in een flexibel opleidingsaanbod.

Met de KU Leuven kunnen we de handschoen opnemen. We hebben schitterende docenten met een netwerk in alle professionele en maatschappelijke sectoren. We hebben inhoud met diepgang en kunnen vanuit onderzoek en innovatie op maatschappelijke trends vooruitlopen. We hebben Leuvense Instituten die 'baan breken' in domeinen zoals artificiële intelligentie, duurzame materialen, kanker, neurodegeneratie, global governance, en zoveel meer. We hebben ruime ervaring met activerend en technologie-ondersteund onderwijs, een potentieel dat we in dit domein ten volle kunnen benutten. We hebben een volwassen relatie met onze overheid en zijn klaar om ook haar te ondersteunen in gedeelde ambities voor Vlaanderen.

Luc Sels
KU Leuven

Noten

1. Deze tekst is een herwerking van een deel van de Openingsrede van het Academiejaar 2019-2020 aan de KU Leuven.
2. Zie Van Langenhove en Vansteenkiste (2020) elders in dit Over.Werk-nummer voor een nuancering bij dit cijfer.
3. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/skills-obsolescence>

Bibliografie

Allen, J., & de Grip, A. (2012). Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? *Applied Economics*, 44(25), 3237-3245.

- Carlson, E.R. (2016). Lifelong Learning and Professional Development. *Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 74(5), 875-876.
- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing.
- Van Damme, D. (2019). Uitdagingen en aanbevelingen voor een ambitieus Vlaams beleid rond levenslang leren. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 61-71. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 30-38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.