

E-leren voor volwassenen: lessen uit de coronacrisis

Kimps, D., Lembrechts, L., & Sodermans, A. K. (2020). *E-leren in Vlaanderen. Enquête bij opleidingsverstrekkers uit de databank voor Vlaamse opleidingsincentives*. Brussel: Departement Werk & Sociale Economie. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/e-leren-in-vlaanderen-enquete-bij-opleidingsverstrekkers-uit-de-databank-voor-vlaamse-opleidingsincentives>

Naar aanleiding van de coronacrisis schakelden vele opleidingsverstrekkers in Vlaanderen noodgedwongen over naar een (deels) digitaal lesaanbod vanaf het voorjaar van 2020. Sommige hadden al een dergelijk aanbod of hadden concrete plannen in die richting, maar voor andere was dat nieuw. Het Departement Werk en Sociale Economie onderzocht in juni en juli 2020 via een enquêtebevraging bij 124 opleidingsverstrekkers, die geregistreerd staan in de Opleidingsdatabank voor Vlaamse Opleidingsincentives, welke omvang en vorm e-leren aannam, voor en tijdens de eerste golf van de coronacrisis. Het onderzoek had specifiek tot doel om de kansen en barrières in kaart te brengen waarmee de overstap naar of de uitbreiding van e-leren gepaard gaat voor deze specifieke groep van opleidingsverstrekkers. Op basis van de inzichten waartoe de bevraging leidde, worden aanbevelingen geformuleerd om de verdere uitrol van e-leren te ondersteunen.

E-leren futureproof

E-leren kan omschreven worden als leren door middel van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet (Desmedt et al., 2019). E-leren omvat twee verschillende vormen: online leren en blended leren. Online leren verwijst naar afstandslernen dat (quasi) volledig online verloopt. Daarbij zijn er helemaal geen of slechts een minimaal aantal face-to-face contactmomenten met de docent of de andere lerenden. Bij blended leren

is er wel sprake van face-to-face contactmomenten. Het staat dan ook voor een combinatie van een face-to-face aanbod en een online component (Desmedt et al., 2019).¹

Door de coronacrisis is e-leren zeer actueel geworden, voor leerlingen in het leerplichtonderwijs en studenten in het hoger onderwijs, maar eveneens voor volwassenen die een opleiding volgen. Ook zonder coronavirus biedt e-leren voordelen die in het bijzonder voor 'volwassen lerenden' interessant kunnen zijn. Omwille van de grote mate van flexibiliteit is een opleiding via e-leren immers vlot te combineren met andere activiteiten, zoals werk en een gezins-

leven. Ook maakt e-leren een individuele aanpak op maat van de lerende mogelijk (Barcelona, 2009). Er is al langer een aanbod aan e-opleidingen voor volwassenen in Vlaanderen, en ook onderzoekers vinden stilaan hun weg naar het thema. Het project *Adult learners online (ALO)! Online and blended learning in adult education and training*, bijvoorbeeld, onderzocht de effectiviteit en kwaliteit van online en blended leren in het volwassenenonderwijs en in beroepsopleidingen in Vlaanderen (Pynoo et al., 2018).

Niettemin zijn cijfergegevens over e-leren in Vlaanderen schaars. Een overzicht van het totaal aanbod aan e-leren voor volwassenen in Vlaanderen ontbreekt (Desmedt et al., 2019). Ook missen we cijfers over de omvang van e-leren. Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties & Studietoelagen (AHOVOKS) houdt wel informatie bij over de Centra voor Basiseducatie (CBE) en de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) in de DAVINCI-databank, wat betreft hun aanbod met een component afstandsonderwijs (Desmedt et al., 2019). Maar wat met het aanbod aan en de omvang van e-leren bij private opleidingsverstrekkers, bedrijven en vakbonden die opleidingen aanbieden, SYNTRA-centra, enzovoort?

Een eerste inspanning om cijfergegevens te verzamelen, gebeurde door IDEA Consult in 2018-2019. Het onderzoeksteam nam toen een enquête af bij een niet-representatieve steekproef van 74 opleidingsverstrekkers die al e-opleidingen organiseerden. Daaruit bleek dat de opleidingsverstrekkers die op dat moment aan e-leren deden, vaker blended leren aanboden dan online leren: 54% bood exclusief blended leren aan, waar 8% uitsluitend online leren aanbod. 38% organiseerde beide types van e-leren. Het onderzoek wees op een aantal pijnpunten: het aandeel lerenden dat bereikt werd via e-leren, was volgens de bevraging beperkt, vaak tot nog geen kwart van de volledige populatie aan lerenden. Ondanks de mogelijkheden die e-leren biedt op het vlak van personalisatie en maatwerk, werd die troef nog maar weinig uitgespeeld. En het gebrek aan sociale interactie, een vaak vermeld risico van e-leren, bleek inderdaad reëel te zijn: tussen docent en lerenden liep het doorgaans goed, maar de interactie tussen lerenden was vooral bij online leren vaak beperkt. Positief is dat hetzelfde onderzoek vaststelde dat 78% van de betrokken organisaties al een beleid rond e-leren had of aan het ontwikkelen was. Bij twee op drie was er sprake van kwaliteitscontrole, vooral op basis van interne kwaliteitscriteria.

De studie die IDEA Consult uitvoerde, was een belangrijke eerste stap. Maar, zoals het onderzoeksteam ook zelf aangaf, kende het onderzoek – zoals elk onderzoek – zijn beperkingen. Het wilde vooral de omvang en kenmerken van e-leren vatten, zonder onderscheid tussen arbeidsmarktgerichte en andere opleidingen te maken. Ook opleidingen

aangeboden door ondernemingen bleven buiten beschouwing. Bovendien dateert het onderzoek van voor de coronacrisis, die de situatie mogelijk deed keren. Bijkomend onderzoek was dus nodig om een actueel zicht te krijgen op e-leren voor volwassenen in arbeidsmarktgerichte opleidingen in Vlaanderen, en om de verdere uitrol ervan te faciliteren. En dat onderzoek werd uitgevoerd door het Departement Werk en Sociale Economie, via een enquêtebevraging bij de opleidingsverstrekkers die geregistreerd staan in de Opleidingsdatabank voor Vlaamse Opleidingsincentives (verder: opleidingsdatabank).² Die databank omvat de opleidingsverstrekkers die opleidingen aanbieden waaraan drie opleidingsincentives verbonden zijn: het Vlaams opleidingsverlof, het Vlaams opleidingskrediet en de opleidingscheques. De focus van de enquête lag op de omvang en kenmerken van het aanbod aan e-leren, de ervaringen van opleidingsverstrekkers met e-leren en de eventuele ervaren knelpunten en noden daarbij. Zowel de periodes voorafgaand aan en tijdens de eerste golf van de coronacrisis als de nabije toekomst vormden de focus van het onderzoek. Deze bijdrage beschrijft het onderzoeksopzet en de belangrijkste resultaten en conclusies uit dit onderzoek en besluit met enkele beleidsaanbevelingen.

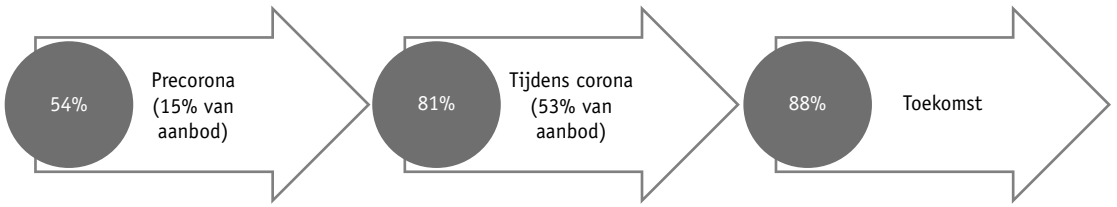
Onderzoeksopzet

Om een zicht te krijgen op e-leren bij volwassenen in arbeidsmarktgerichte opleidingen, werd een online enquête opgemaakt bestaande uit gesloten en open vragen. Volgende thema's kwamen in de vragenlijst aan bod: de algemene kenmerken van de opleidingsverstrekker, de ervaringen met e-leren voorafgaand aan de coronacrisis, de ervaringen met e-leren tijdens de coronacrisis en de toekomstplannen op het vlak van e-leren. Doorheen de enquête werd de gebruikte terminologie herhaaldelijk expliciet gedefinieerd voor de respondenten. Daarbij werd een duidelijk onderscheid gemaakt tussen e-leren, online leren en blended leren (Desmedt et al., 2019).

De enquête werd afgenomen in de loop van juni en juli 2020 (met één tussentijdse herinnering). Alle opleidingsverstrekkers geregistreerd in de opleidingsdatabank werden per e-mail aangeschreven. De opleidingsdatabank omvat voornamelijk

Figuur 1.

Evolutie van het aanbod aan e-leren



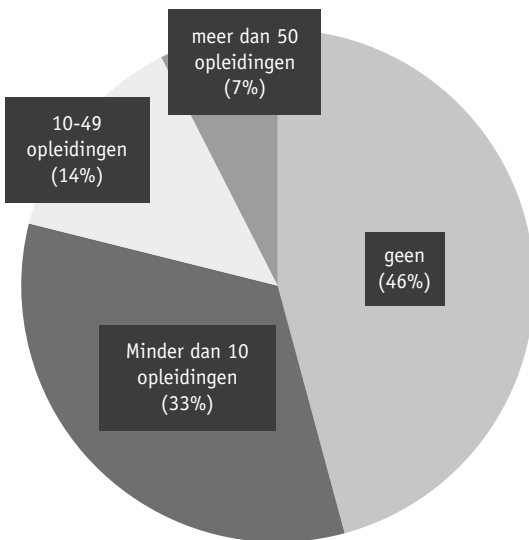
opleidingen aangeboden door instellingen uit het secundair onderwijs met een aanbod voor volwassenen, het hoger en volwassenenonderwijs, SYNTRA-centra, bedrijven, sectorale, provinciale en private opleidingsverstrekkers en vakbonden. In totaal werden 357 organisaties aangeschreven. De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer twintig minuten.

Uiteindelijk vulden 150 unieke respondenten de vragenlijst minstens deels in (responsgraad: 42%). Van deze 150 vulde 78% de enquête volledig in, en 22% onvolledig. In totaal werden 26 enquêtes geweerd uit de analyses, vooral omdat ze (zeer) onvolledig ingevuld werden. Dat leverde een totaal op van 124 bruikbare enquêtes, wat neerkomt op een relatief hoge responsgraad van 34,7%.

De respondenten vertegenwoordigen opleidingsverstrekkers met diverse profielen. Ongeveer 60% van die opleidingsverstrekkers biedt minder dan vijftig klassikale, online of blended opleidingen aan; 40% organiseert er dus vijftig of meer. Een relatief groot aandeel heeft helemaal geen aanbod aan klassikale (14,6%), online (31,5%) of blended (31,5%) opleidingen. Bij 58,2% maken kortdurende opleidingen (van één dag tot enkele weken) de helft of meer van het aanbod uit; bij 32,5% middellange opleidingen (van enkele weken tot een jaar) en bij 35,6% langdurige opleidingen (een jaar of meer). Er is ook een grote variatie wat betreft het aantal ingeschreven lerenden: 22,5% telt er minder dan 100, 33,1% tussen 100 en 999 en 44,4% heeft 1000 of meer lerenden.

Figuur 2.

Aantal opleidingen aangeboden via e-leren per opleidingsverstrekker precorona in % (N=118)



Resultaten

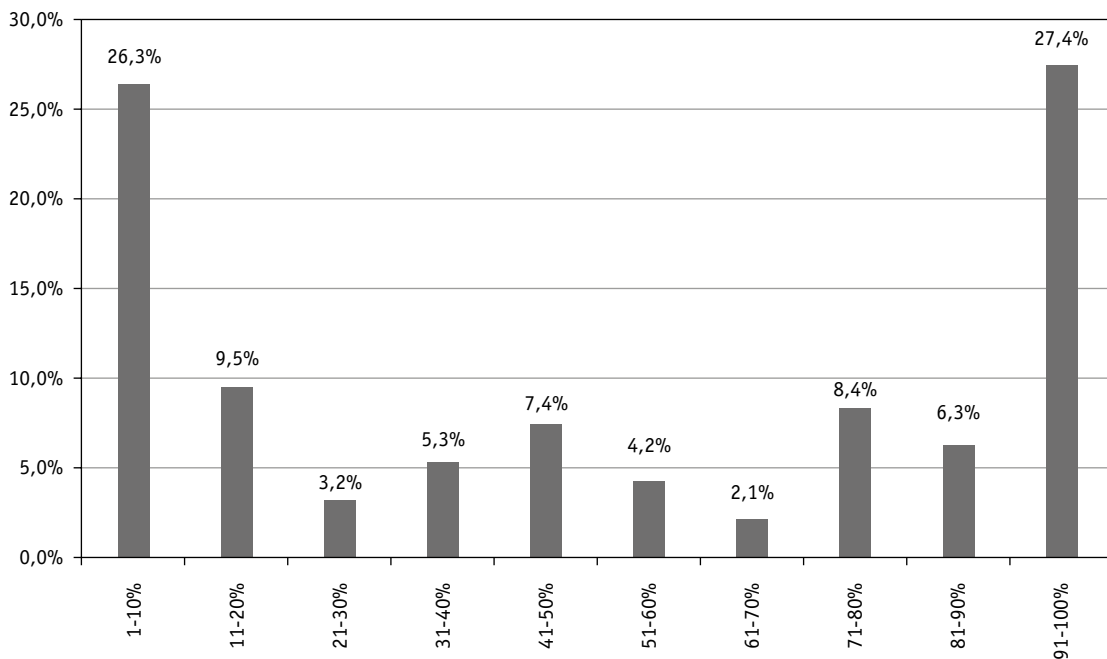
E-leren groeit

Uit de bevraging blijkt dat e-leren duidelijk gegroeid is onder invloed van de coronacrisis (zie figuur 1). Meer dan de helft (54%) van de opleidingsverstrekkers bood voor de coronacrisis al e-opleidingen aan, hetzij online, hetzij blended. Meestal ging het om een relatief klein aantal per opleidingsverstrekker, gemiddeld 15% van het aanbod. Tijdens de eerste golf van de coronacrisis stegen de cijfers naar respectievelijk 81% van de aanbieders en 53% van het aanbod. Als we naar de toekomstplannen kijken, wil zelfs 88% een e-aanbod uitwerken.

Specifiek voor e-leren precorona valt het op dat het gemiddeld aandeel e-opleidingen binnen het totaalaanbod eerder beperkt was. Meestal ging het om een vrij klein aantal per opleidingsverstrekker, namelijk minder dan tien opleidingen (zie figuur 2). Bij slechts 5% van de opleidingsverstrekkers maakte

Figuur 3.

Aandeel omgeschakelde of uitgebreide opleidingen naar e-leren tijdens de coronacrisis, ten opzichte van het volledige opleidingsaanbod (in %).



e-opleidingen precorona meer dan de helft van het aanbod uit. E-opleidingen werden vooral door grote opleidingsverstrekkers (met meer dan duizend lerenden) ingericht: 69% van die groep bleek voor de coronacrisis al aan e-leren te doen, ten opzichte van slechts 46,3% van de middelgrote en 35,7% van de kleine opleidingsverstrekkers.³

Tijdens de coronacrisis deden nog meer opleidingsverstrekkers ervaring op met e-leren: 81% schakelde in die periode (een deel van) het aanbod om naar e-leren, of ontwikkelde een nieuw aanbod. Het ging zowel om opleidingsverstrekkers die voor de coronacrisis al aan e-leren deden als om opleidingsverstrekkers waarvoor e-leren nieuw was. Die omschakeling of uitbreiding werd vaker doorgevoerd bij opleidingsverstrekkers die precorona ook al aan e-leren deden. Bijna een vijfde van de opleidingsverstrekkers maakte dus geen omschakeling naar e-leren voor of naar aanleiding van de coronacrisis. Redenen daarvoor zijn praktisch van aard (bijvoorbeeld gebrek aan IT-uitrusting), of hebben te maken met een gebrek aan (kennis bij het) personeel, de aard van de doelgroep of inhoudelijke

problemen (bijvoorbeeld praktijkgerichte focus van de opleiding). Het gemiddelde aandeel e-opleidingen binnen het totaalaanbod steeg naar 53% tijdens de coronacrisis. Maar, er is wel grote variatie in dat aandeel: een kwart van de opleidingsverstrekkers zorgde voor een omschakeling of uitbreiding van hoogstens 10% van het aanbod, en een ander kwart schakelde meer dan 90% van het aanbod om (zie figuur 3). 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.

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. Bijna drie vierde van de bevestigde acht een uitbreiding van het online aanbod eerder of zeer waarschijnlijk. Als het over het blended aanbod gaat, dan stijgt dit zelfs tot 88% (zie tabel 1). Vooral opleidingsverstrekkers die al vertrouwd zijn met e-leren (omdat ze voor de coronacrisis al aan e-leren deden of omdat ze tijdens de coronacrisis

omschakelden), hebben plannen in die richting. Niettemin is er een niet te verwaarlozen groep van ongeveer 10% (blended leren) tot 25% (online leren) die een toekomstige uitbreiding eerder of zeer onwaarschijnlijk acht.

Tabel 1.

Waarschijnlijkheid van de toekomstige uitbreiding van online en blended leren in % (en N) (N=117).

	Online leren	Blended leren
Zeer onwaarschijnlijk	11,1% (13)	5,1% (6)
Eerder onwaarschijnlijk	15,4% (18)	4,2% (5)
Eerder waarschijnlijk	19,7% (23)	30,5% (36)
Zeer waarschijnlijk	52,1% (61)	57,6% (68)
Weet het niet	1,7% (2)	2,5% (3)

Over e-leren

De bevraging geeft ook een zicht op hoe de onderwijsverstrekkers de omschakeling naar e-leren hebben aangepakt. De manieren waarop e-leren vorm kreeg, waren divers. De meest populaire aanpak precorona bestond uit het aanbieden van een online platform waarop e-content werd aangeboden. Maar tijdens de coronacrisis nam e-leren vaker de vorm aan van *virtual classrooms*: de lesgever geeft in dat geval op een specifiek tijdstip online les, en kan daarbij interageren met de lerenden. Er wordt minder gekozen voor asynchrone vormen van lesgeven (lessen die de lerende op eigen tempo en tijdstip kan volgen) en vormen zonder interactiemogelijkheid.

Slechts een vijfde van de opleidingsverstrekkers die omschakelden naar e-leren tijdens de coronacrisis, riepen de hulp in van een externe partner om deze omschakeling te begeleiden. 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 de opleidingsmethodiek.

Daarnaast liet men zich vaak ondersteunen door een *Learning Management System* (LMS), een softwaretoepassing voor de administratie, documentatie,

tracking, rapportering, automatisering en/of levering van opleidingsprogramma's en cursussen. Voorbeelden daarvan zijn Moodle, Smartschool en Canvas. 65,7% van de opleidingsverstrekkers maakte van zo een LMS gebruik. 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.

Over het bereikte aandeel lerenden zijn de meningen verdeeld. Slechts 14% van de opleidingsverstrekkers meent dat via e-leren al hun lerenden bereikt werden. Daartegenover staat dat, volgens ongeveer een op vier, hoogstens 20% van de lerenden via e-leren betrokken kon worden (zie tabel 2). Ondernemingen en sectoren met eigen opleidingen schatten het aandeel lerenden dat ze bereikten lager in, terwijl de opleidingsverstrekkers uit de onderwijssector dit net relatief hoger inschatten.

Tabel 2.

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

Barrières voor opleidingsverstrekkers, lerenden en docenten

Inzetten op e-leren is niet altijd eenvoudig. Opleidingsverstrekkers, docenten en lerenden ondervonden tijdens de coronacrisis dan ook wat moeilijkheden. Soms gaven die moeilijkheden zelfs de

doorslag om niet (verder) over te schakelen op e-leren.

In de eerste plaats werden moeilijkheden van praktische aard vermeld. Het gebrek aan de juiste infrastructuur (laptop, goede internetverbinding, voldoende data) werd vaak aangehaald, een probleem dat zich zowel bij de opleidingsverstrekkers, docenten als lerenden voordoet. Docenten en lerenden hebben bovendien niet steeds voldoende digitale competenties. E-leren vergt een andere aanpak op het vlak van lesgeven en evalueren. Docenten moeten daarvoor voldoende kennis van digitale didactiek en didactische hulpmiddelen hebben, wat niet steeds het geval is. Ze vinden het moeilijk of soms zelf onmogelijk om sommige lesinhouden in een digitale vorm aan te bieden (bijvoorbeeld praktijkgerichte vakken). De omzetting vraagt bovendien een grote tijdsinvestering.

E-leren brengt voor de opleidingsverstrekkers ook moeilijkheden met zich mee op het vlak van de financiering en inkomsten. E-leren leidt tot hoge implementatiekosten, bijvoorbeeld voor de aankoop van software en bijhorende licenties, het herwerken van het cursusmateriaal, de aankoop van hardware (bijvoorbeeld camera's, hoofdtelefoons en servers) en de inzet van extra personeel. Die hoge implementatiekost gaat samen met lagere opbrengsten, die onder meer te maken hebben met het feit dat opleidingen via e-leren doorgaans minder lang duren, of lerenden afhaken en daardoor terugbetaald moeten worden. De omschakeling gebeurde tijdens de coronacrisis bovendien vaak gratis voor de lerenden. Voor sommige opleidingsverstrekkers was het financieel zelfs niet mogelijk om lessen in de vorm van e-leren aan te bieden.

Soms waren er juridische belemmeringen: e-leren bleek in strijd met bepaalde regelgeving, al werd die meestal snel bijgewerkt. Eerder was het bijvoorbeeld niet toegelaten om een lerende te evalueren louter op basis van online contacten, maar die regel werd bijgestuurd. Andere problemen hadden te maken met de regelgeving inzake GDPR en privacy. Wat bijvoorbeeld met lerenden die thuis gefilmd worden tijdens het afleggen van een examen? En zijn Zoom en Skype veilige communicatietools?

Tot slot werd verwezen naar de mentale switch die e-leren vergt. Docenten én lerenden bieden soms

weerstand ten aanzien van e-leren omwille van de minder directe vormen van interactie: het gebrek aan sociale interactie heeft een weerslag op de motivatie van lerenden en doet de mogelijkheid op *peer-learning* afnemen. E-leren vraagt ook een specifieke ingesteldheid van lerenden: ze moeten zelfstandig leren en zelf voor routine en structuur zorgen, wat niet steeds vanzelfsprekend is. Soms was er de vrees dat e-leren de sociale ongelijkheid zou versterken, omdat lerenden met minder financiële draagkracht of (digitale) vaardigheden uit de boot kunnen vallen.

Voordelen en kansen van e-leren

Er worden ook voordelen en kansen van e-leren gerapporteerd, die soms een aantal drempels tegenspreken. Globaal genomen gaf 85% van de opleidingsverstrekkers aan dat de omschakeling naar e-leren duidelijke voordelen inhield. 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.

Voordelen die in de bevraging vermeld werden, zijn in de eerste plaats praktisch van aard. Opleidingsverstrekkers moeten minder lesruimtes voorzien, docenten moeten geen leslokalen klaarzetten en opruimen, en zowel docenten als lerenden moeten zich niet verplaatsen. Dat betekent een besparing in termen van geld en tijd. Daardoor kan een bredere pool van lesgevers betrokken worden en kan een ruimere groep lerenden bereikt worden. Tijdens de coronacrisis was er veel interesse voor online lessen en werd een bredere doelgroep van lerenden bereikt.

E-leren biedt didactische voordelen. De grote flexibiliteit ervan laat docenten toe om te differentiëren. Lerenden kunnen op hun eigen tempo, waar en wanneer ze willen, de leerstof doornemen. Daardoor zou het leren ook efficiënter verlopen. Die efficiëntie wordt versterkt door het feit dat online lessen doorgaans korter zijn, waardoor lerenden meer gefocust zijn en meer leren in minder tijd. Lerenden ervaren online ook minder drempels om vragen te stellen of deel te nemen aan discussies. Docenten kunnen lesinhouden eenvoudig opnieuw gebruiken.

De plotse verhoogde inschakeling van e-leren heeft bovendien gezorgd voor een boost van de digitale competenties van lerenden en docenten. En die boost zorgt er volgens sommige respondenten voor dat de stap van lerenden naar levenslang leren verkleind wordt. Voor docenten leiden de nieuwe verworven competenties tot professionele groei en een betere positionering op de arbeidsmarkt.

Tot slot heeft de onverwachte noodzaak om in te zetten op e-leren voor een mentale omslag gezorgd. Opleidingsverstrekkers zien het als een voordeel dat de coronacrisis hen gedwongen heeft om sneller dan gepland de omschakeling naar digitaal leren te maken. De kennis over e-leren is toegenomen en opleidingsverstrekkers zijn hun eigen aanbod kritischer gaan bekijken, zowel naar inhoud als naar vorm.

E-leren bij kort- en middengeschoolden en moeilijk te bereiken lerenden tijdens de coronacrisis

We gaven hierboven al aan dat sommige opleidingsverstrekkers bezorgd waren dat kwetsbare groepen uit de boot zouden vallen door de omschakeling naar e-leren tijdens de coronacrisis. Ze deden dan ook bijkomende inspanningen om dat niet te laten gebeuren. Sommige opleidingsverstrekkers kozen ervoor om doelbewust het aanbod voor lerenden met beperkte digitale vaardigheden, financiële of persoonlijke problemen niet om te zetten naar e-leren. Maar veel opleidingsverstrekkers deden dat wel. Zo zette ruim de helft van de bevroegde opleidingsverstrekkers opleidingen specifiek gericht op kort- en middengeschoolden om naar een online aanbod. Het ging vooral om opleidingsverstrekkers die al ervaring hadden met e-leren precorona.

Er werden inspanningen gedaan om lerenden met weinig digitale vaardigheden of mensen met beperkte toegang tot het online aanbod (wegens geen laptop, stabiel internet, of tijd/ruimte om online te leren) te betrekken bij het online aanbod. Zo stelden opleidingsverstrekkers materiaal ter beschikking: lerenden konden laptops huren of gratis gebruiken. Ook werd sterk ingezet op persoonlijke begeleiding en coaching. Soms stelde de opleidingsverstrekker daarvoor een specifieke leercoach aan, of werd een helpdesk opgericht om lerenden

te ondersteunen. Tot slot werd er soms een alternatief aanbod uitgewerkt, zoals geprinte opdrachten die per post werden opgestuurd, of konden afgehaald worden op de campus. Sommige opleidingsverstrekkers organiseerden van zodra het kon inhaallessen op de campus.

Conclusies en aanbevelingen

Kort samengevat dwong de coronacrisis opleidingsverstrekkers om (opnieuw) op de boot van e-leren te springen. Waar een kleine meerderheid van de opleidingsverstrekkers al aan e-leren deed, groeide hun aandeel verder aan tijdens de coronacrisis. Dit onderzoek bracht duidelijkheid over de omvang en invulling van e-leren, en welke voor- en nadelen die opleidingsverstrekkers, lerenden en docenten daarbij ervaren. Er zijn praktische en financiële knelpunten, maar e-leren staat ook voor, onder meer, efficiëntiewinsten, flexibiliteit, professionele groei en het aanboren van een nieuwe groep lerenden. 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. Opleidingsverstrekkers die zich richten op lerenden uit kwetsbare groepen en kort- en middengeschoolden, en opleidingsverstrekkers die hoofdzakelijk praktijkgerichte opleidingen aanbieden, verdienen ook bijzondere aandacht.

Aan de resultaten kunnen we alvast een aantal beleidsaanbevelingen koppelen, gericht op opleidingsverstrekkers, lerenden, lesgevers en het systeem van e-leren meer in het algemeen. Ten eerste: e-leren vergt bepaalde competenties die bij klassikaal leren minder of anders aan bod komen. Voor lerenden is dat bijvoorbeeld zelfregulatie (Cho & Chen, 2013), voor docenten het creëren van interactie (Fisher et al., 2013). Ondersteuning en coaching om die competenties (verder) te ontwikkelen, is noodzakelijk. Maar ook onmisbaar zijn digitale competenties. En op die competenties moet blijvend ingezet worden, zowel bij lerenden als docenten. Uit recente metingen blijkt immers dat 29% van de Belgen lage digitale vaardigheden heeft (EAK en Eurostat, 2019).⁴ Volgens de PIAAC-meting van 2018⁵ scoort 14,8% van de Vlamingen laag op het

oplossen van problemen in een digitale omgeving en heeft zelfs 7,5% geen enkele computerervaring. In een professionele context gebruikt slechts 42% van de Belgen een laptop, smartphone, tablet of pc en 38% verstuurt e-mails of voert data digitaal in (EAK en Eurostat, 2018). Eerder onderzoek toonde aan dat het gebrek aan digitale competenties een van de belangrijkste redenen is voor volwassenen om een e-opleiding stop te zetten; maar ook het gebrek aan digitale competenties van docenten kan tot drop-out van de lerenden leiden (Aerts, 2016).

Ook essentieel voor e-leren is een geschikte infrastructuur, en die is niet steeds voor handen. De lerende heeft een degelijke internetverbinding en uitrusting nodig om de lessen te kunnen volgen, zoals een laptop of pc. Cijfers tonen aan dat 90% van de Belgen thuis toegang heeft tot het internet, wat betekent dat 10% dat nog steeds niet heeft (EAK en Eurostat, 2019). Al gaat het om iets oudere cijfers, toch geven ze een duidelijke indicatie. Slechts 84% blijkt thuis over een desktop, laptop of tablet te beschikken om toegang te krijgen tot het internet; 16% heeft dus geen geschikte apparatuur om digitaal aan te sluiten bij e-leren (EAK en Eurostat, 2016). Ook docenten en opleidingsverstrekkers zijn niet steeds voorzien van de geschikte uitrusting. Het is noodzakelijk dat alle betrokken partijen over een degelijke en gepaste infrastructuur kunnen beschikken. Bovendien toont de Barometer Digitale Inclusie (Mariën et al., 2020) aan dat problemen rond infrastructuur en het gebrek aan digitale vaardigheden vaker bij kortgeschoolden voorkomen, net een doelgroep waarvoor opleiding extra noodzakelijk is. Het is dus belangrijk dat het beleid specifieke aandacht heeft voor deze doelgroep.

Er moet echter niet alleen ingezet worden op vaardigheden, maar ook de motivatie en interesse om aan e-leren te (willen) doen, moet gestimuleerd worden. Zowel lerenden als docenten dienen op dat vlak de nodige begeleiding, opleiding en ondersteuning te krijgen. Sensibiliserende acties kunnen hier hun nut hebben.

Behalve de juiste competenties en infrastructuur zijn ook de lesinhouden en het didactisch materiaal belangrijk. E-leren biedt als voordeel dat de inhouden en materialen – die soms een dure ontwikkelkost hebben (Vandeput et al., 2011) – gemakkelijk uitgewisseld kunnen worden. Om

opleidingsverstrekkers en docenten te ondersteunen en kosten te besparen, moet het delen van digitale inhouden en goede praktijken dan ook gestimuleerd worden. Ook meer in het algemeen moeten opleidingsverstrekkers ondersteuning krijgen bij de implementatie en optimalisering van een aanbod aan e-leren. Checklists zoals het *European Maturity Model for Blended Education* (EMBED) (van Valkenburg et al., 2020) kunnen opleidingsverstrekkers inzichten verschaffen in hun sterke en zwakke punten, op het niveau van de lessen (bijvoorbeeld beschikbaarheid van tools), het programma (bijvoorbeeld flexibiliteit die de lerende krijgt om lessen te kiezen) en de organisatie (bijvoorbeeld kwaliteitsbewaking en infrastructuur). Al ligt de focus van dat model specifiek op blended leren in het hoger onderwijs, toch kan het ook inspiratie bieden voor online leren in bredere settings.

Tot slot situeren enkele aanbevelingen zich op macro-niveau. De wettelijke kaders moeten compatibel zijn met e-leren om het in al zijn facetten mogelijk te maken. Maar ook dient ingezet te worden op sensibilisering: door opleidingsverstrekkers, docenten, lerenden en potentiële lerenden bewust te maken van de voordelen van e-leren, kan de nog steeds bestaande groep van opleidingsverstrekkers – maar ook docenten en lerenden – die niet aan e-leren (willen) doen, over de streep getrokken worden.

We mogen ten slotte niet vergeten dat de hier bevestigde opleidingsverstrekkers de omschakeling moesten maken in bijzonder moeilijke omstandigheden. Uit het voorliggende onderzoek wordt duidelijk dat een goede voorbereiding noodzakelijk is om e-leren in te richten. Opleidingsverstrekkers die reeds ervaring hadden met een e-aanbod maakten dan ook veel gemakkelijker de overschakeling tijdens de coronacrisis. Opleidingsverstrekkers hebben de eerste stappen gezet, maar kunnen nu ondersteuning gebruiken om hun e-aanbod kwaliteitsvol te omkaderen.

Lieve Lembrechts

An Katrien Sodermans

Ditte Kimps

Studiedienst Departement Werk en Sociale Economie

Noten

1. E-leren, online leren en blended leren werden gedefinieerd in navolging van het onderzoek van Desmedt et al. (2019, p.12).
2. <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>
3. De in deze tekst gerapporteerde verschillen zijn steeds statistisch significant op het 5%-niveau.
4. Deze en volgende gegevens op basis van EAK werden gegenereerd via <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/main-tables>
5. Gegenereerd via <https://gpseducation.oecd.org>

Bibliografie

- Aerts, L. (2016). *Determinanten van drop-out bij online leren in het volwassenenonderwijs*. Masterproef. KU Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen.
- Barcelona, R.J. (2009). Pressing the online learning advantage: commitment, content, and community. *The Journal of Continuing Higher Education*, 57(3), 193-197.
- Cho, M-H., & Shen, D. (2013). Self-Regulation in Online Learning. *Distance Education*, 34(3), 290-301.
- Desmedt, E., De Coen, A., & Goffin, K. (2019). *E-leren in Vlaanderen*. Brussel: IDEA Consult.
- Fischer, F., Kollar, I., Stegmann, K., & Wecker, C. (2013). Toward a script theory of guidance in computer-supported collaborative learning. *Educational Psychologist*, 48(1), 56-66.
- Heymans, P.-J., Godaert, E., Elen, J., van Braak, J., & Goeman, K. (2018). *MICTIVO2018. Monitor voor ICT-integratie in het Vlaamse onderwijs. Eindrapport van O&O-opdracht: Meting ICT-integratie in het Vlaamse onderwijs (MICTIVO)*. KU Leuven/UGent.
- Mariën, I., & Brotcorne, P. (2020). *Barometer Digitale Inclusie*. Koning Boudewijnstichting. Online: Zie https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2020/2020_08_24_CF/ (laatst geraadpleegd op 29/10/2020)
- Pynoo, B., Zhu, C., De Wever, B., & Tondeur, J. (2018). *Aan de slag met online en blended leren in het volwassenenonderwijs*. Gent: Skribis.
- Vandeput, L., Tambuyser, L., & De Gruyter, J. (2011). *Van e-learning naar geïntegreerd blended learning*. Leuven: KU Leuven.
- Van Valkenburg, W., Dijkstra, W., de los Arcos, B., & Goeman, K. (2020). *European Maturity Model for Blended Education (EMBED)*. Online: Zie <https://embed.eadtu.eu/> (laatst geraadpleegd op 13/10/2020)