

Conceptnota Volwassenenonderwijs

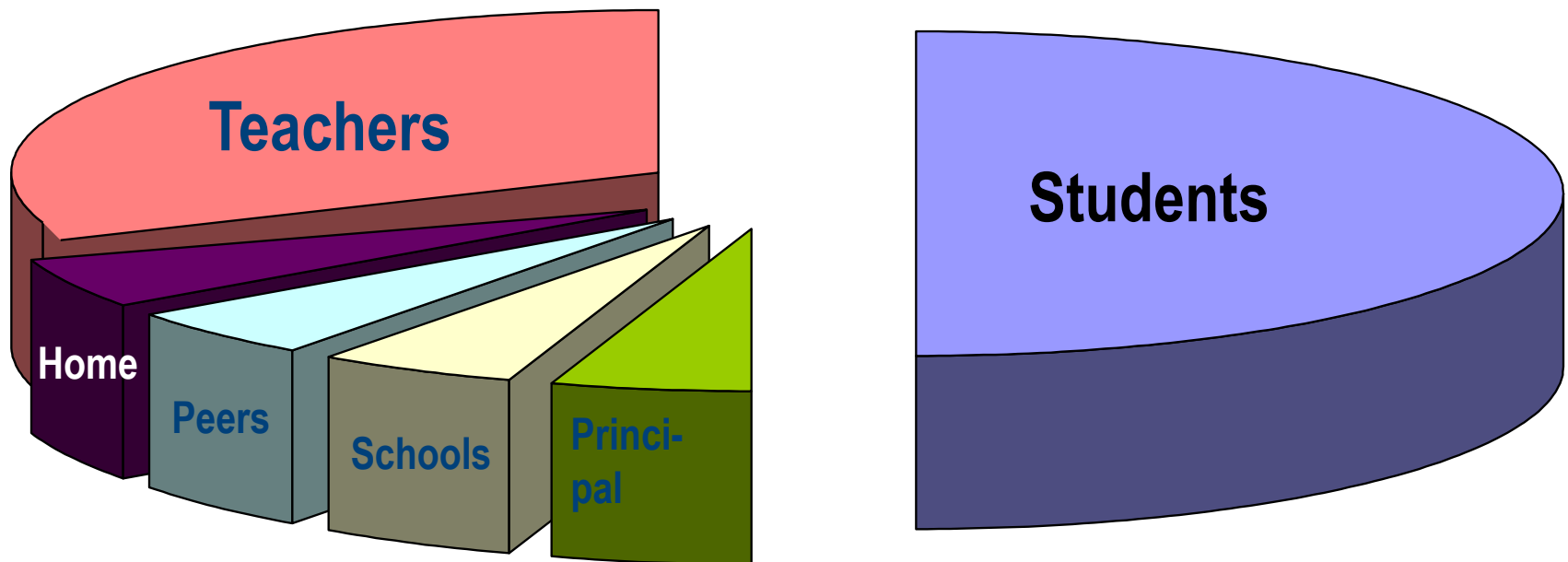
**Commentaar: vanuit de (potentieel) lerende
volwassene**

*Commissie Onderwijs
Vlaams Parlement
21 juni 2016*

Prof. Em. Dr. Herman Baert

Identifying what matters (J. Hattie, Earli **2007**)

Percentage of Achievement Variance



- **Onderzoeker** *Centrum voor Professionele Opleiding en Ontwikkeling en Levenslang Leren (POOLL) en “leerbegeleider van volwassenen”, PPW-KU Leuven*
- **Voorzitter** *VLOR- Strategische denkgroep “Stimuli voor het leren van volwassenen”*
- **Cursist** *Volwassenenonderwijs – CVO VOLT*

Inhoudsopgave

1. Probleem- en vraagstelling
2. Volwassenen en leren
3. Volwassenenonderwijs: voor/met wie?
4. Volwassen lerenden in het VO: hun doel
en vertrekbasis
5. Een geëigende “leerbegeleiding” in een
performante organisatie

1. Probleem- en vraagstelling

- Het **participatieprobleem**: Vlaanderen: ongeveer 7% (8,2 % in 2010) (6,8% in 2012)



- streefdoel EU 15% (2020)
- Maar ... Vlaanderen in EU-top3 voor formele volwasseneneducatie: 13,3 % jaarlijkse deelname!
- Maar ... sociaal (zeer) ongelijk!
- De **doelmatigheidsvraag**: leidt de kwaliteit van het aanbod tot impact c.q. duurzame leeropbrengsten?

Table 3.5.1. Participation in learning by education attainment and age

	Total	Education attainment			Age groups			
		At most lower secondary education	Upper secondary education	Tertiary education	From 25 to 34 years	From 35 to 44 years	From 45 to 54 years	From 55 to 64 years
EU	10.7	4.4	8.3	13.3	17.0	10.9	9.0	5.9
Belgium	7.1	3.0	5.4	11.8	11.1	7.8	5.9	3.8
Belgium 2014	6.9	2.7	5.1	11.4	10.9	7.6	5.4	3.4

Education and training monitor 2015
(ec.europa.eu/education/monitor)

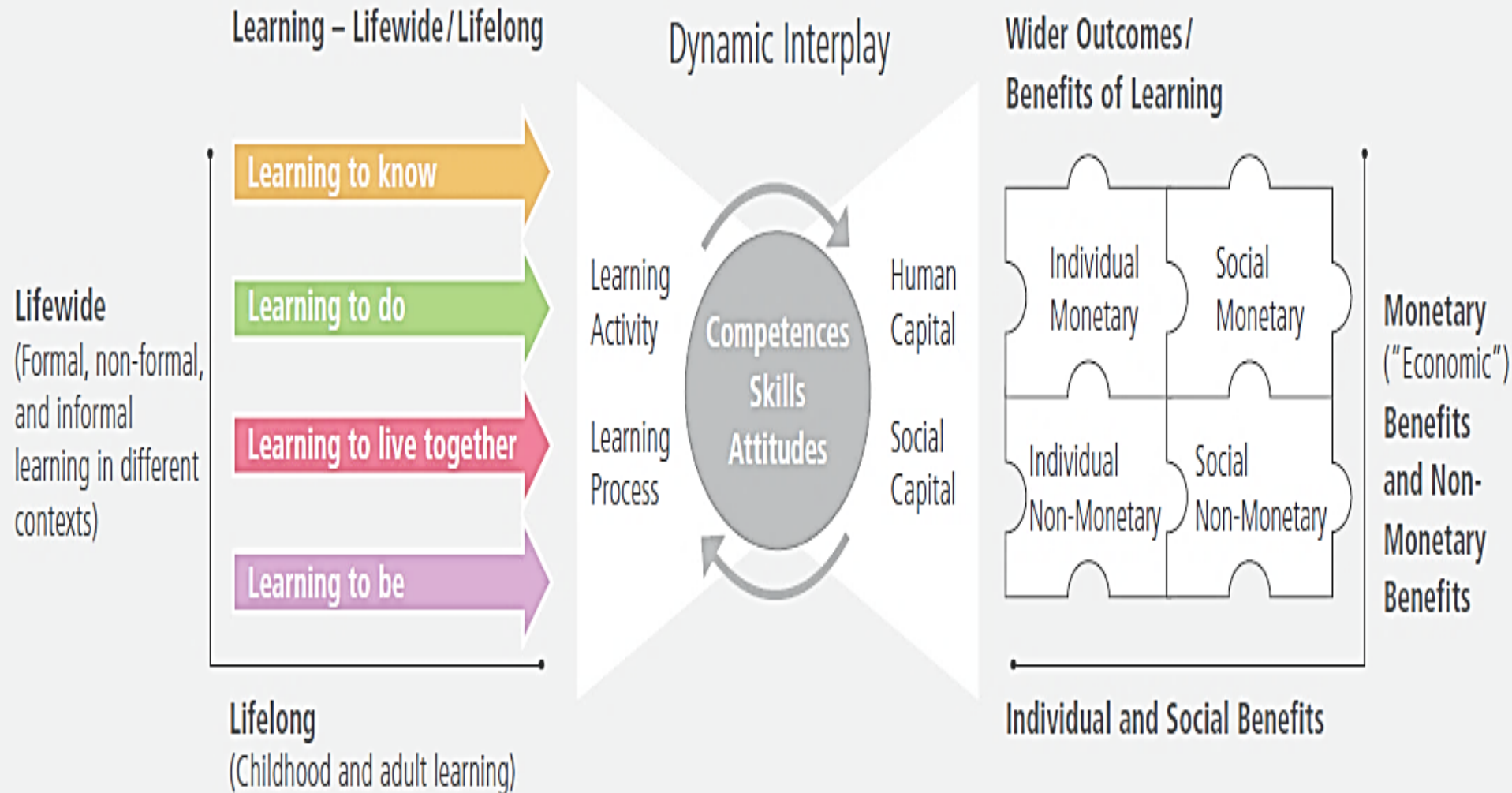
De meeste relevante vraag over het aanbod

Hoe kunnen **alle** volwassenen gedurende hun levensloop en loopbaan voldoende **duurzaam** worden toegerust met kennis, attitudes en vaardigheden resp. met **(sleutel)competenties**,
Om **constructief, zinvol, kritisch en verantwoordelijk** te kunnen omgaan met zich continu **wijzigende contexten** van hun leven, het samenleven, het wonen en werken en om daarmee bij te dragen aan hun persoonlijk en aan het collectief **welbevinden**?

Pleidooi voor een holistische visie op leren

European Lifelong Learning Indicators Report (Hoskins et al. 2010)

<http://www.elli.org>



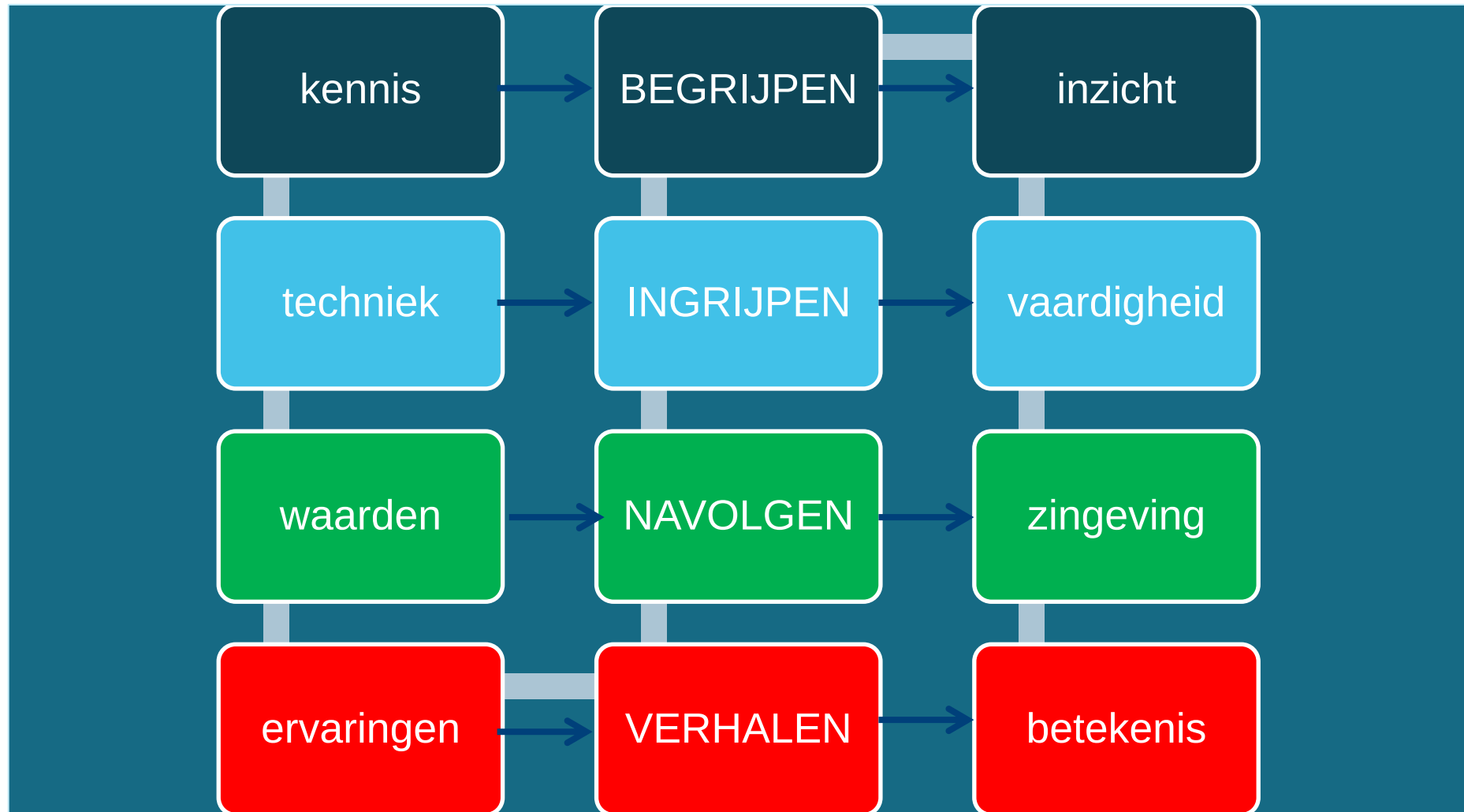
2. Volwassenen en leren



Uitgedaagd om blijvend te leren

- Onvoorspelbaarheid en onzekerheid
- Tussen mondialisering en “lokalisering”
- Generatiewissels & superdiversiteit
- (Langere) levenslopen met meervoudige rolwissels
- Loopbanen in beweging
- Werken verandert: kenniswerk en routinejobs
- Technologie en informatie expanderen
- Een informatie- en kennismaatschappij daagt maatschappelijke participatie uit
- Leren wordt anders: diverse leeromgevingen tegelijk & zelfsturing van leerwegen

LEREN: input & proces & impact



Een volwassene die leert ...

- Gelooft in (aankunnen van) zelfverbetering
- Leeft en werkt reflectief
- Heeft een (levens)loopbaanbewustzijn
- Heeft leerambities
- Neemt initiatief om leerthema's en leervragen op tafel te leggen
- Is uitgedaagd door succescriteria
- Vraagt om feedback
- Leert van fouten
- Ontwikkelt diverse leerstrategieën/-stijlen
- Weet wanneer hij/zij wel of geen vooruitgang boekt
- Laat zien dat hij/zij leert en wil leren
- Leren met en van anderen

... in een leeromgeving die

- Een persoonlijke benadering en interactie
- Psychologische veiligheid & waarderend leerklimaat
- Relationele kwaliteit
- Leerhulp bij de formulering van leervragen, leerdoelen & bij leervaardigheden (“wat & hoe beter te leren?”)
- Ruimte om te “onderhandelen” over leertraject
- Kansen om meteen “uit te proberen”, “toe te passen”
- Stimulerende feedback tijdens en over leerproces
- Hulp om te verbinden met verworven kennis en kunde & te structureren
- Geloofwaardige en vakbekwame docenten

ZELFSTURING (I. Raemdonck, 2006)

- Wanneer ik iets nieuws wil leren wat nuttig kan zijn voor mijn werk, onderneem ik een initiatief.
- Ik voel zelf aan wanneer het tijd wordt om bij te leren voor mijn werk.
- Ik streef naar uitwisseling van ervaring met mensen die gebeten zijn door hun job.
- Ik test mezelf om te weten of ik iets grondig heb geleerd.
- Wanneer ik leer, begrijp ik meer van de wereld om me heen.
- Het voorbije jaar leerde ik voor mijn werk veel nieuwe dingen op eigen initiatief.
- Ik zoek vaak informatie op om meer te weten over onderwerpen in mijn vakgebied waarin ik geïnteresseerd ben.
- Ik zal nooit te oud zijn om nieuwe dingen te leren voor mijn werk.
- Ik zoek betrokken te geraken in projecten op het werk omdat deze mij kansen bieden tot leren.
- Ik onderneem graag leeractiviteiten op eigen houtje.
- Leren vind ik een belangrijk aspect in mijn arbeidsleven.
- Ik geef niet op wanneer ik iets moeilijk aan het leren ben.
- Ik vind altijd wel tijd als ik iets wil leren.
- Ik weet welke stappen ik moet ondernemen als ik iets nieuw wil leren.

... maar dat is **niet** de doorsnee
volwassene in een doorsnee leeromgeving

*‘If a strategy’s point of departure is the notion that adults are **completely self-directed** individuals **in possession of the tools** necessary to seize on adult education opportunities, then that strategy is doomed **to widen**, not narrow, the educational and cultural gaps in society.’*

(Rubenson & Schuetze, 2000)

3. Volwassenenonderwijs: voor/met wie?

“De meest kwetsbaren” ... Goede keuze?

Om zich te handhaven in de snel *veranderende maatschappelijke context*, met minder traditioneel ingebedde levenslopen en *meer persoonlijke keuzes en verantwoording*, met meer zelf op te bouwen sociale netwerken en met allerlei systemen in het dagelijks leven die meer kennis en competenties vereisen omgaan, zijn *een toenemende mate van educatie* (scholing, opleiding, vorming, ...) en het up to date houden ervan nodig.

Bovendien maken vandaag en morgen mensen, die gemiddeld 25 à 35 jaar na hun 65ste leven, *meer en vaak ingrijpende transities* door in hun familiesamenstelling resp. huishouden, hun arbeidsloopbaan, hun sociaal-culturele participatie, hun woonplaats(en), regio of land van verblijf, hun inkomensniveau en –bronnen.¹⁷

... de doelgroepen

*Daarbij moeten zij in staat zijn deze transitie telkens weer **aan te kunnen** i.p.v. van er onder gebukt te gaan dan wel eronderdoor te gaan.*

*Om de kwetsbaarheid die deze transitie meebrengen te voorkomen of niet uit de hand te doen lopen, zijn continu leren, **bijblijven en zich lerend verantwoordelijk aanpassen** aan nieuwe omstandigheden onmisbare investeringen zowel ten bate van het individu als ten bate van de samenleving.*

... de doelgroepen

*Het volwassenenonderwijs richt zich daarom tot **alle volwassenen** die vandaag en morgen passend willen omgaan de vele transities in hun leven.*

*Het doet dat met **bijzondere aandacht en inspanningen** voor zij die nu al onvoldoende toegerust zijn met de nodige kennis en competenties op basisniveau, beperkt zijn in hun ontplooiingskansen en daardoor **nog meer dan anderen kwetsbaar zijn** voor het niet-mee(r)-kunnen en voor isolement en marginalisering.*

... de doelgroepen

Over *welke personen* het in de komende jaren precies gaat vergt een goede monitoring van de sociale data gelet op de evoluties die zich steeds weer voordoen.

Op dit ogenblik vormen allochtonen met een ontoereikende geletterdheid, anderstalige migranten met zonder of met een beperkte scholingsgraad, langdurig en laaggeschoolde werklozen, gedetineerden, ongekwalificeerde schoolverlaters, personen in armoede, ouderen die moeite hebben om sociaal geïntegreerd te blijven, *specifieke doelgroepen* voor het VO.

4. Lerenden in het volwassenenonderwijs: hun doel en hun vertrekbasis



AANBOD: de actuele missie volwassenenonderwijs

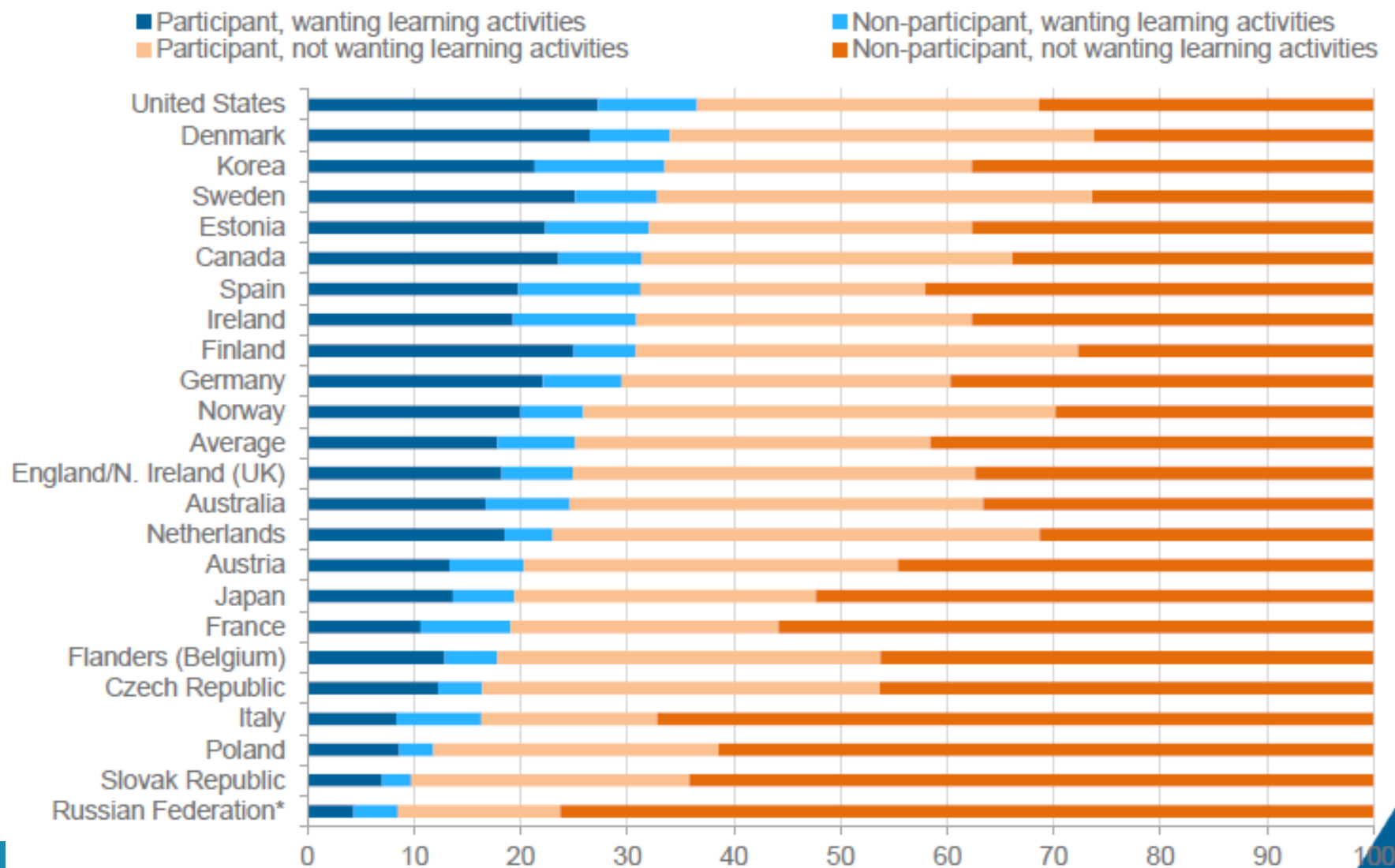
“Het VWO heeft als doelstelling - om in het perspectief van levenslang en levensbreed leren en via een tweede leerweg, na een eventueel onafgewerkt of niet succesvol traject in het basis- en secundair onderwijs –

de cursisten de kennis, vaardigheden en attitudes te laten verwerven resp. de competenties te ontwikkelen die nodig zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling en hun maatschappelijke participatie en integratie, voor het uitoefenen van een beroep en het inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt, voor het beheersen van een taal en voor het verder deelnemen aan onderwijs en vorming.

Het volwassenenonderwijs stelt de cursisten in staat om erkende studiebewijzen te behalen die geheel of gedeeltelijk aansluiten op de niveaus 1 tot 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur.”



Leervraag





Percepties

Attitudes

Behoeft

Leerbehoefte

Leerintentie

Leervraag

**Subjectieve sociale
norm**



Gemeenschappelijk: iedereen een “leerblad”

- Hun leergeschiedenis werkt (stimulerend & belemmerend) door
- Hebben een leerprofiel: ingeslepen voorkeuren qua leerstijlen/-strategieën
- Brengen (ook) hun ervaringen & hun waarden mee
- Leren en afleren raakt aan hun zelfbeeld & zelfwaardegevoel & hun imago bij betekenisvolle anderen
- Zij hebben – impliciete & expliciete – leerverwachtingen & motivaties
- Leren mits “men er nu iets mee kan”, eerstdaags toepasbaar is, betekenis heeft & tot meerwaarde leidt in dagelijks leven, samenleven & werken
- Zij investeren (“betalen”) willen dan ook mee “bepalen”

Leerintenties en leerdoelen (Baert, Boeren e.a., 2009, 2011)

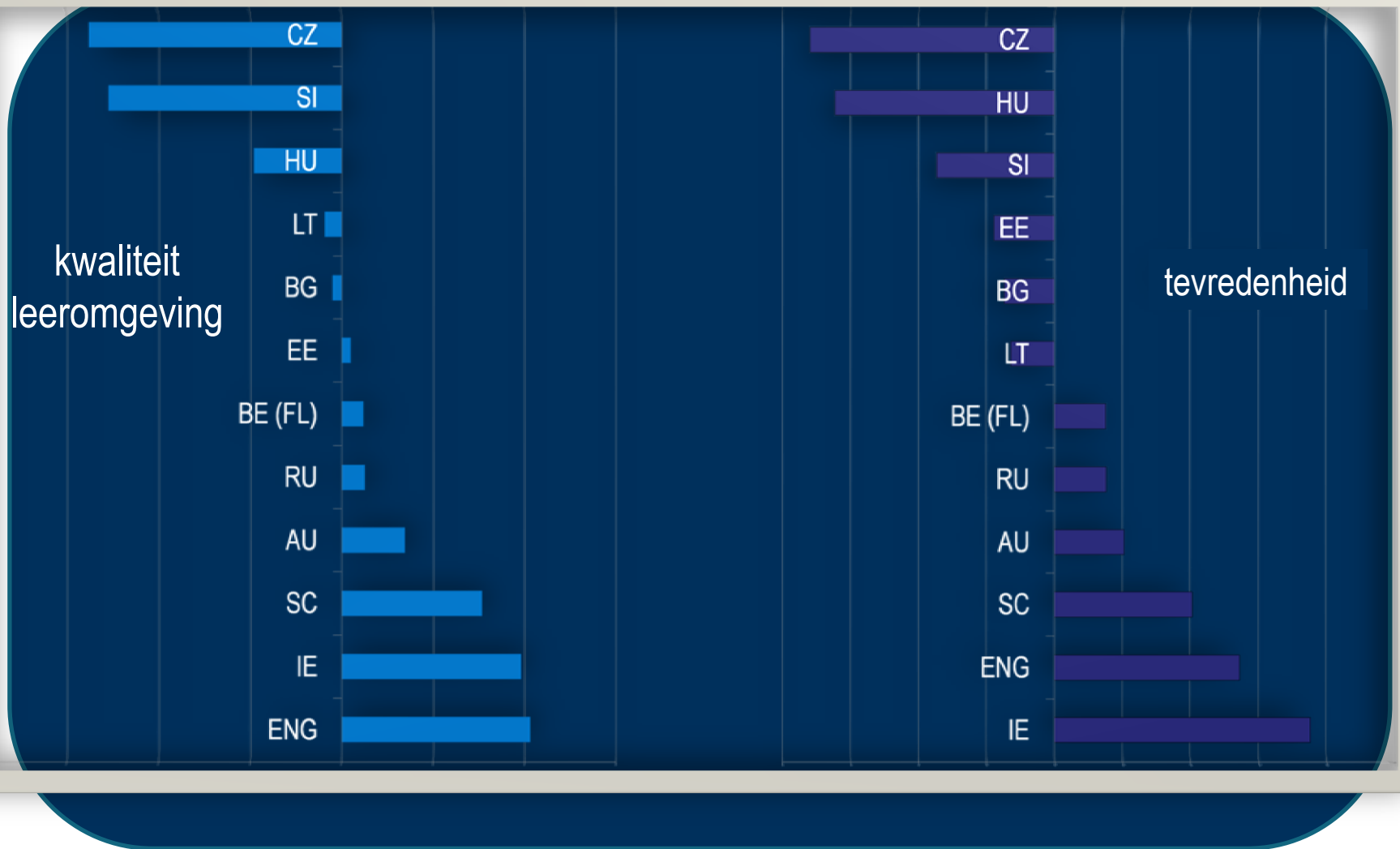
- Kennis vergroten en verruimen
 - Weetgierigheid voeden
 - Professionele ontwikkeling
 - Talentontwikkeling
- Met en door andere vernieuwende ideeën opdoen
 - *Goed blijven presteren*
- *Individueel leervermogen vergroten/onderhouden*
 - Certificeren van competenties
 - Beroepsidentiteit versterken
 - Promotie en meer verdienen
 - Efficiënt handelen
 - *Eigen kennis aftoetsen*
 - Effectief teamwork verrichten
 - Eigen zaak beginnen

- Arbeidstevredenheid verhogen
 - Opbouwen leernetwerk
- Breed inzetbaar blijven/worden
 - Kwaliteitszorg
- *Gevoel van professionaliteit versterken*
- Dienstbaarheid aan de gemeenschap
 - Informatie opdoen
 - *Nieuwe energie tanken*
- Verstevinging arbeidsmarktpositie
 - *Zelfvertrouwen ondersteunen*
- Dienstverlening aan klanten versterken
 - Bezinning & routines doorbreken
 - *Image building*
- *Sociale relaties onderhouden/nieuwe mensen ontmoeten*
 - Productief bezig zijn
- *Toevallig iets waardevols ontdekken*

5. Een geëigende “leerbegeleiding” in een performante organisatie

Welke aanzetten in de *Conceptnota*
verdienen meer profilering en
gewicht?

- “Implementing the reforms will require major efforts from a wide array of actors.”
- Education and training monitor 2015
(ec.europa.eu/education/monitor)



Gemiddelde waardering van de kwaliteit van de leeromgeving in het volwassenenonderwijs, en gemiddelde tevredenheidsscore van cursisten per land / regio. FL = Vlaanderen “matige middenmoter”.

Een nieuw decreet: de inzet

- Alle (beleids- en opdrachts)**verklaringen** over levenslang leren en volwassenenonderwijs stellen de **volwassene als lerende centraal**
- Niettemin het centraal leerplangestuurde onderwijs het meest verspreid en dominant.
- Opdracht: doorvoeren van een leerbegeleiding die volwassen lerende (*meer dan doorgaans*) als *actor* centraal stelt & in centra met (*meer*) beleidsvoerend vermogen

Krachtiger inzetten op een geëigende leerbegeleiding & didactiek

- Exploreren & articuleren leervragen en –wensen met lerenden en hun omgevingen
- Expliciet aansluiten bij reeds verworven bagage
- Gericht op holistische vorming en competentie-ontwikkellende opleiding
- Slimme(re) modularisering i.f.v. deelnemergestuurde leertrajecten
- Gecombineerde leervormen en duaal leren (“blended learning”)
- Continu evalueren en competentie-assessment in dialoog
- Ondersteunende keuze-, leer- & trajectbegeleiding

Meer ruimte scheppen voor performante centra

- VO-centra met actieve aanwezigheid in de regionale omgeving
- Personeelscapaciteit inzetbaar voor:
 - ✓ regionale netwerking
 - ✓ vraagverkenning & leervraagarticulatie
 - ✓ toeleiding
 - ✓ keuze-, leer- en trajectbegeleiding
 - ✓ innovatie

Meer ruimte scheppen voor performante centra

- Meer beleidsvoerend vermogen voor de (deels op maat) programmatie
- Professionaliseringsbeleid voor het personeel
(VTO-beleid, PersoonlijkOntwikkelPlan, functioneringsgesprek, ...)
- Vereist: een adequate schaalgrootte voor regionale netwerking, programmatieflexibiliteit en personeelsinzet en -beleid

Conceptnota in LLL-beleid

- Linken leggen naar ...
- Een Vlaams groeipad voor de participatiebevordering VO (b.v. naar 20 % in 2020)
- Regionaal educatief overleg en afstemming voor een behoeftedekkend aanbod en schakeltrajecten
- De VOCVO-opdrachten voor methodiekontwikkeling & deskundigheidsbevordering

Bronnen

- Baert, H., Van Damme, D., Kusters, & W., Scheeren, J. (2000). *Uitgangspunten en contouren voor een samenhangend beleid van levenslang leren in Vlaanderen. Eindrapport*. Leuven: K.U.Leuven, Centrum voor Sociale Pedagogiek - Vakgroep Onderwijskunde, Universiteit Gent.
- Baert, H., Van Damme, D., Douterlungne, et al. (2002). *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming. (DIAP)*. Leuven: Centrum voor Sociale Pedagogiek.
- Baert, H., Philipsen, V. & Clauwaert, I. (2010) Motieven voor opleiden en leren. Perspectieven van werknemers en werkgevers. *Handboek Effectief Opleiden* 54 /11 december 2010, Amsterdam: Read Business, 2.2 - 7.01
- Boeren, E., Nicaise, I., Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29 (1), 45-61.
- Baert, H., Philipsen, V. (2011). Redenen voor - al dan niet - deelname aan competentieontwikkeling en opleiding. Leidraad voor een gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden over hun perspectieven en exclusieven. In: Schramade P. (Eds.), *Handboek Effectief Opleiden. Aanvulling September 2011*, Chapt. 2.2-8 Elsevier Human Resources, 1-23.
- Boeren, E., Holford, J., Nicaise, I., Baert, H. (2012). Why do adults learn? Developing a motivational typology across twelve European countries. *Globalisation, Societies and Education*, 10, art.nr. 1, 1-23.

- Baert, H. (2014) Platformtekst: het leren van volwassenen: stimulansen voor het komende decennium, in: VLOR (2014) *Blijven leren: de toekomst. Een strategische verkenning*. Leuven: ACCO, 179-219 (www.vlor.be)
- Baert, H. & Vanden Eynde, C. (2014) Deskundigere volwasseneneducatoren: aanzetten voor een aanpak, in: VLOR. *Blijven leren: de toekomst. Een strategische verkenning*. Leuven: ACCO.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., Baert, H. (2011). The learning intention of low-skilled employees: A key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*, 4 (3), 211-229.
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P., Baert, H. (2013). The learning intentions of low-qualified employees: A multilevel approach. *Adult Education Quarterly*, 63 (2), 165-189
- Kyndt, E. & Baert, H. (2013) Antecedents of employees' involvement in work-related learning: a systematic review. *Review of educational research*, 83 (2), 273-313
- OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>



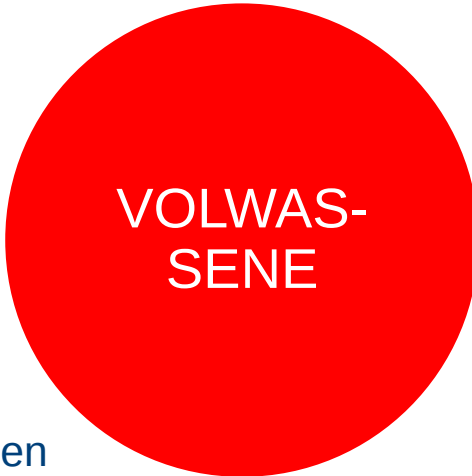
BLIJVEN LEREN: DE TOEKOMST!

Volwassenen stimuleren om te leren

Een strategische verkenning

Bijlage: 15 kernboodschappen Strategische verkenning VLOR

VOLWASSENEN



VOLWAS-
SENE

- Mik op de effecten van leren
- Koppel vormingsplicht aan autonomie
 - ✓ vormingsplicht als een persoonlijk verantwoordelijkheidsbesef & als een engagement van de samenleving
 - ✓ verplichten in bepaalde gevallen, maar steeds een “onderhandelingsruimte” over leren & leerstrategieën
- Verzorg de informatieverstrekking, toeleiding en leertrajectbegeleiding
 - ✓ steun bij de verheldering & articulatie van leerbehoeften & leerwensen
 - ✓ gepersonaliseerde informatie & gesprek (voortraject) door niet-aanbodgebonden instanties & netwerkfiguren
 - ✓ mogelijkheid om leeradvisering in te bedden in loopbaanbegeleiding
- Teken doeltreffende tijd- en geldarrangementen uit

- Een gedeelde brede visie op leren
 - ✓ holistisch, emancipatorisch, geen tweespalt, relationeel
 - ✓ als toetssteen
- Een globale, beleidsoverschrijdende strategie
 - ✓ verdeelde en gedeelde verantwoordelijkheden van alle actoren inzake kansen, aanbod, financiering en kwaliteit
- Een kennis gebaseerd “beleid”

- Bevorder een positief leerklimaat
- Promoot een lerende leiderschapsstijl
- Waardeer en valideer allerlei vormen van leren
- Sleutel aan de leerkwaliteit van de arbeid

- Zet in op netwerken, partnerships & kruisverbindingen
- Flexibiliseer en differentieer het leeraanbod
 - ✓ stem af op de lerende haar/zijn leerintenties & voorkeuren voor leer- & opleidingsvormen
 - ✓ valoriseer de reeds verworven ervaring & competenties
- Professionaliseer de educatoren
 - ✓ zet in op in service training en ontwikkelingsgerichte feedback
- Bevorder en bewaak de kwaliteit
 - ✓ ontwikkel indicatoren die het leren – qua strategieën, kwaliteit en impact – beter in beeld brengen
 - ✓ ontwikkel een overkoepelend kader voor kwaliteit van het levenslang leren