



Inspiratiedag Levenslang Leren

Klaar voor de **groene** en **digitale** transitie?

DIRK VAN DAMME

Voormalig hoofd van het onderzoekscentrum voor onderwijs en innovatie van de OESO (Parijs)

Onderzoeksleider van het Centre for Curriculum Redesign (Boston)

Voorzitter van de Commissie van Wijzen (Vlaanderen)

Naar een inclusieve en holistische kijk op levenslang leren

Dirk Van Damme

Independent expert DVD EDUCONSULT

Senior Research Fellow Center for Curriculum Redesign (Boston, USA)

Former Head of OECD Centre for Educational Research and Innovation

Twitter: @VanDammeEDU

Overzicht

1. Vlamingen lijken levenslang leren geleidelijk ernstig te nemen, maar nog lange weg te gaan
2. Verdeling blijft erg scheef – nog steeds veel barrières
3. Veranderende competentievraag zal levenslang leren hoger stuwten
4. Levenslang leren is veel meer dan opleidingen volgen
5. Enkele conclusies

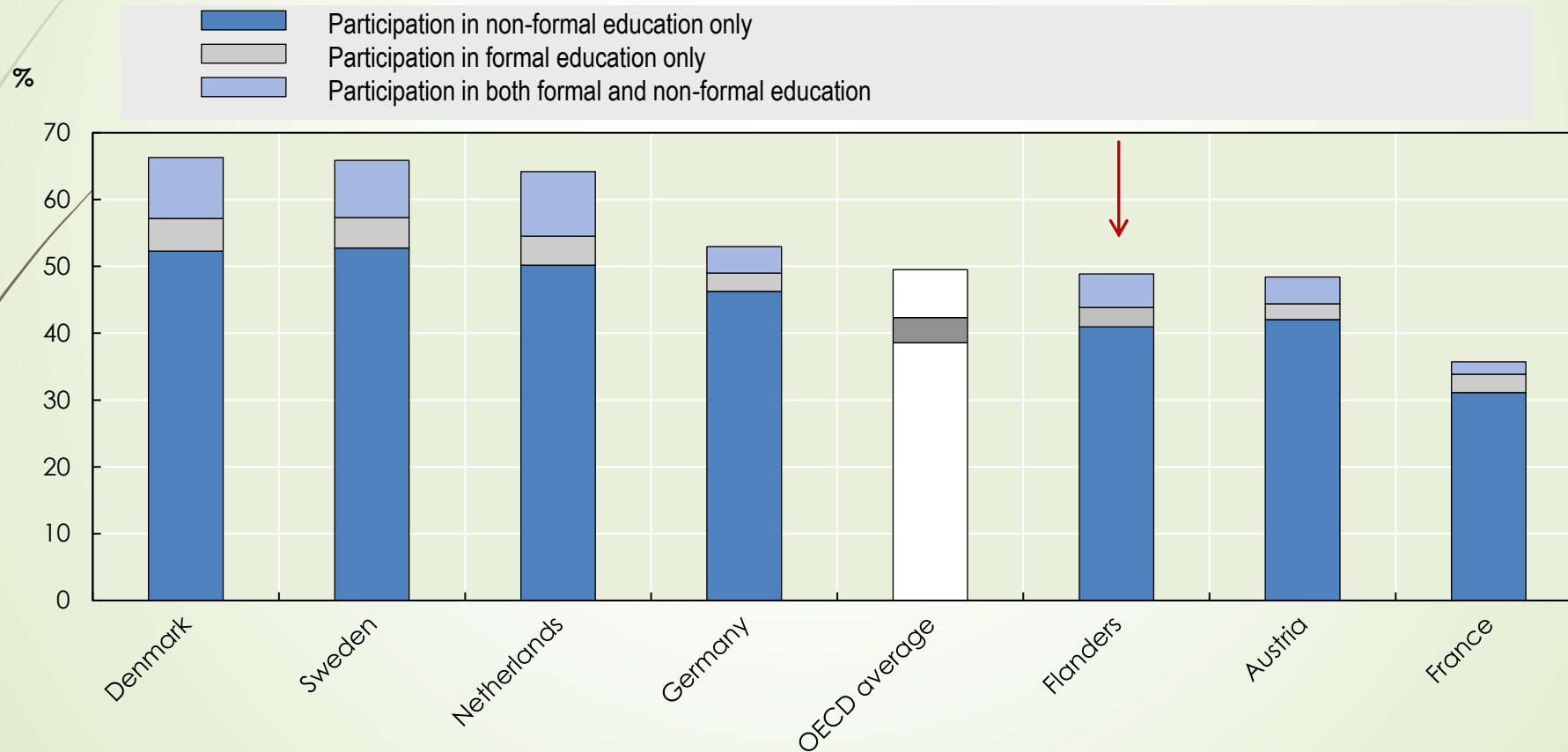


1.

**Vlamingen lijken levenslang leren
geleidelijk ernstig te nemen, maar nog
lange weg te gaan**

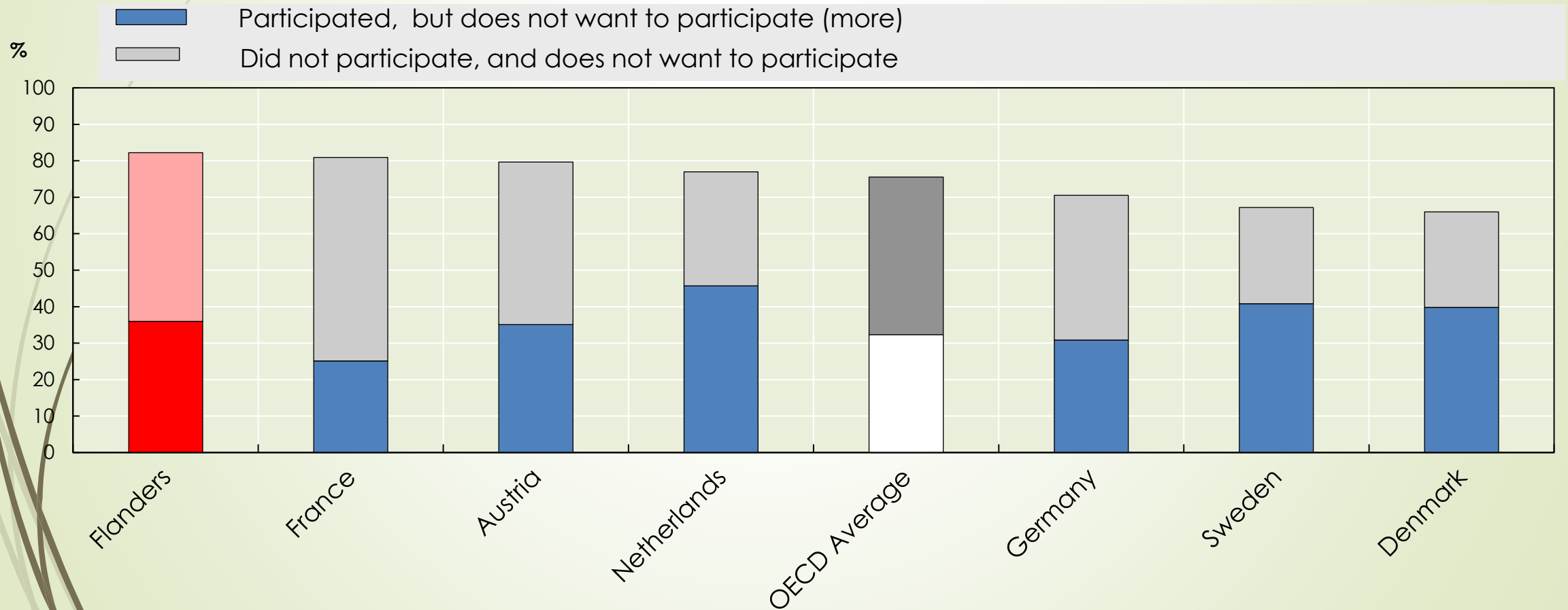
Participatie aan volwasseneducatie in Vlaanderen was relatief laag in 2012 (PIAAC)

Participation in adult education, 25-64 year-olds, by type, 2012/2015

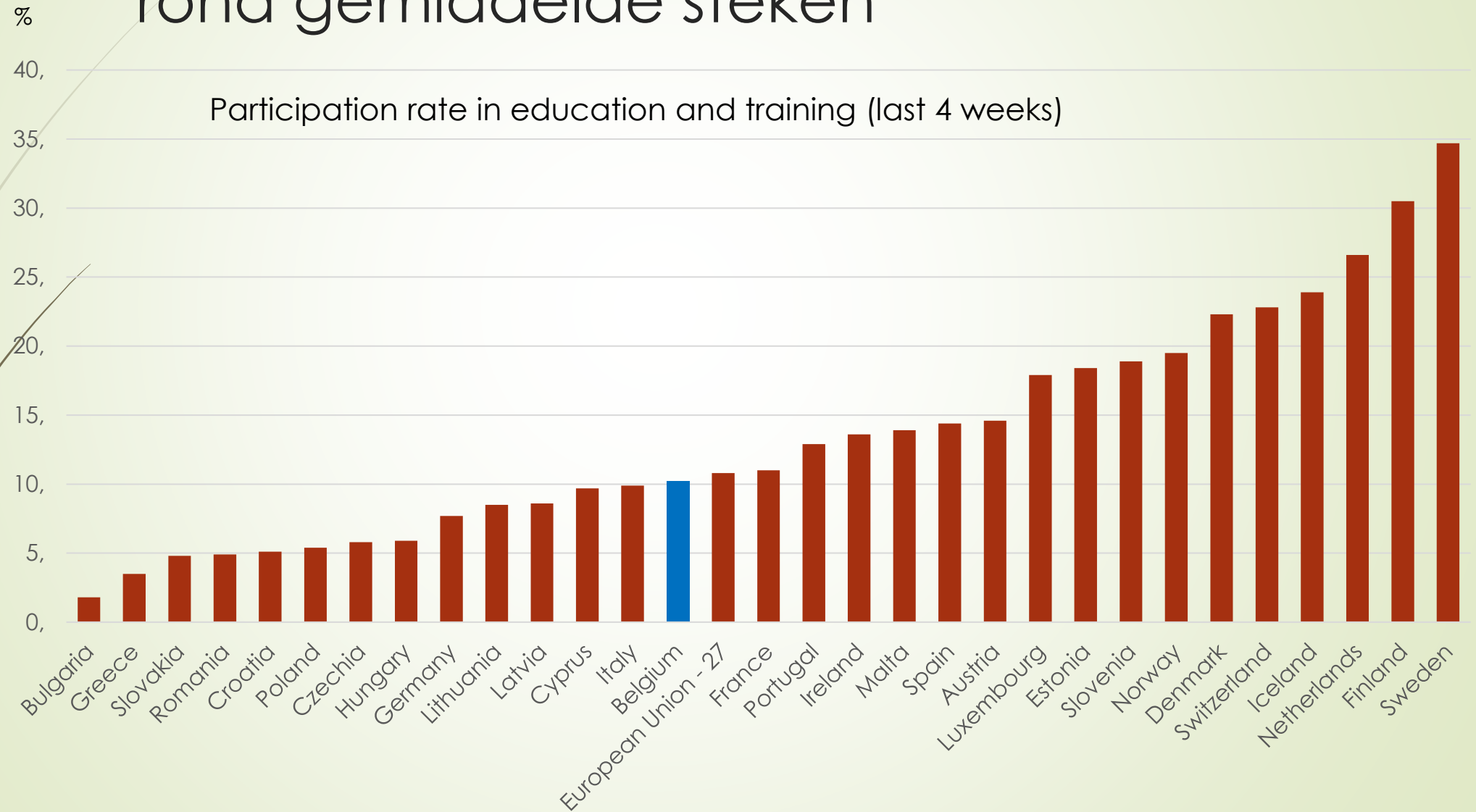


Leermotivatie is de achilleshiel van levenslang leren (PIAAC)

Adults not willing to participate, % of 25-64 year-olds, 2012/2015



Participatie op basis van LFS2021 data blijft rond gemiddelde steken



Positieve tendens merkbaar in meest recente Statbel AES (2022 data)

- Van 25-69 jarigen heeft in afgelopen jaar
 - 6,59% een formele opleiding gevolgd
 - 34,96% een non-formele opleiding gevolgd
 - 38,39% een formele en/of non-formele opleiding gevolgd
 - 42,49% aan informeel leren gedaan.
- Zeer grote verschillen naar opleidingsgraad

Positieve tendens merkbaar in meest recente Statbel AES (2022 data)

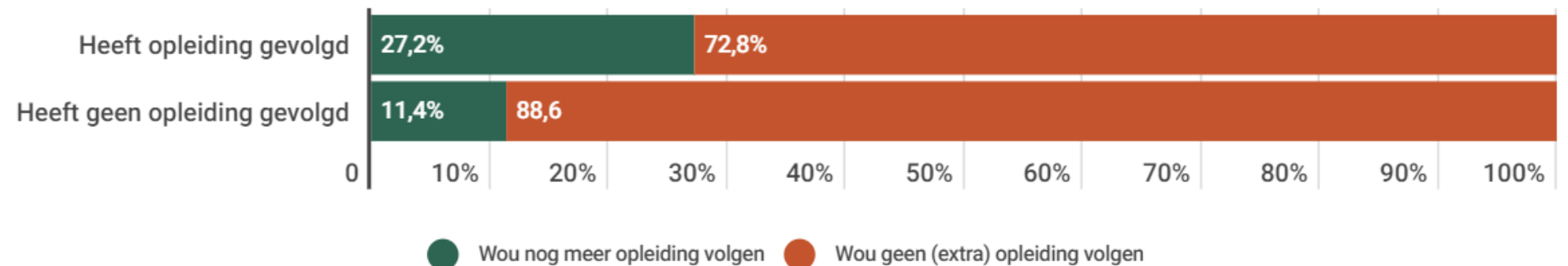
		Formeel	Non-formeel	Formeel/non-formeel	Informeel
Brussel	Mannen	17,6	34,2	46,8	47,3
	Vrouwen	17,7	34,4	45,2	40,8
Vlaams Gewest	Mannen	9,6	35,4	40,8	41,3
	Vrouwen	16,4	40,4	50,6	46,8
Waals Gewest	Mannen	13,7	25,5	35,9	48,3
	Vrouwen	12,8	30,0	37,8	40,1
Totaal		13,6	34,3	43,0	44,1

Motivatie van participanten om formele of non-formele opleiding te volgen (Statbel AES)

	Formeel	Non-formeel
Werk beter doen	13,4	63,4
Carrièrevooruitzichten verbeteren	43,9	20,6
Kans op jobverlies verkleinen	4,1	2,8
Kans om een job te vinden/te veranderen verhogen	35,7	5,5
Eigen zaak opstarten	7,6	2,3
Mijn kennis/vaardigheden verhogen uit interesse	28,4	25,4
Certificaat behalen	41,6	11,7
Nieuwe mensen ontmoeten/voor het plezier	12,9	9,9
Verplicht door de werkgever/wet	5,6	23,6

Intrinsieke leermotivatie blijft laag (Statbel AES)

Als we dan gaan kijken naar de mensen die geen enkele opleiding gevolgd hebben, dan zien we dat 88,6% ook vindt dat ze geen opleiding wilden volgen. Vaak is dat omdat ze daar ook geen nood aan hebben. Slechts 11,4% zou wel graag een opleiding gevolgd hebben. Dat percentage ligt duidelijk lager dan mensen die wel een of meerdere opleidingen volgden: daarvan wil 27,2% nog meer opleidingen volgen. 72,8% vond het wel voldoende.





2.

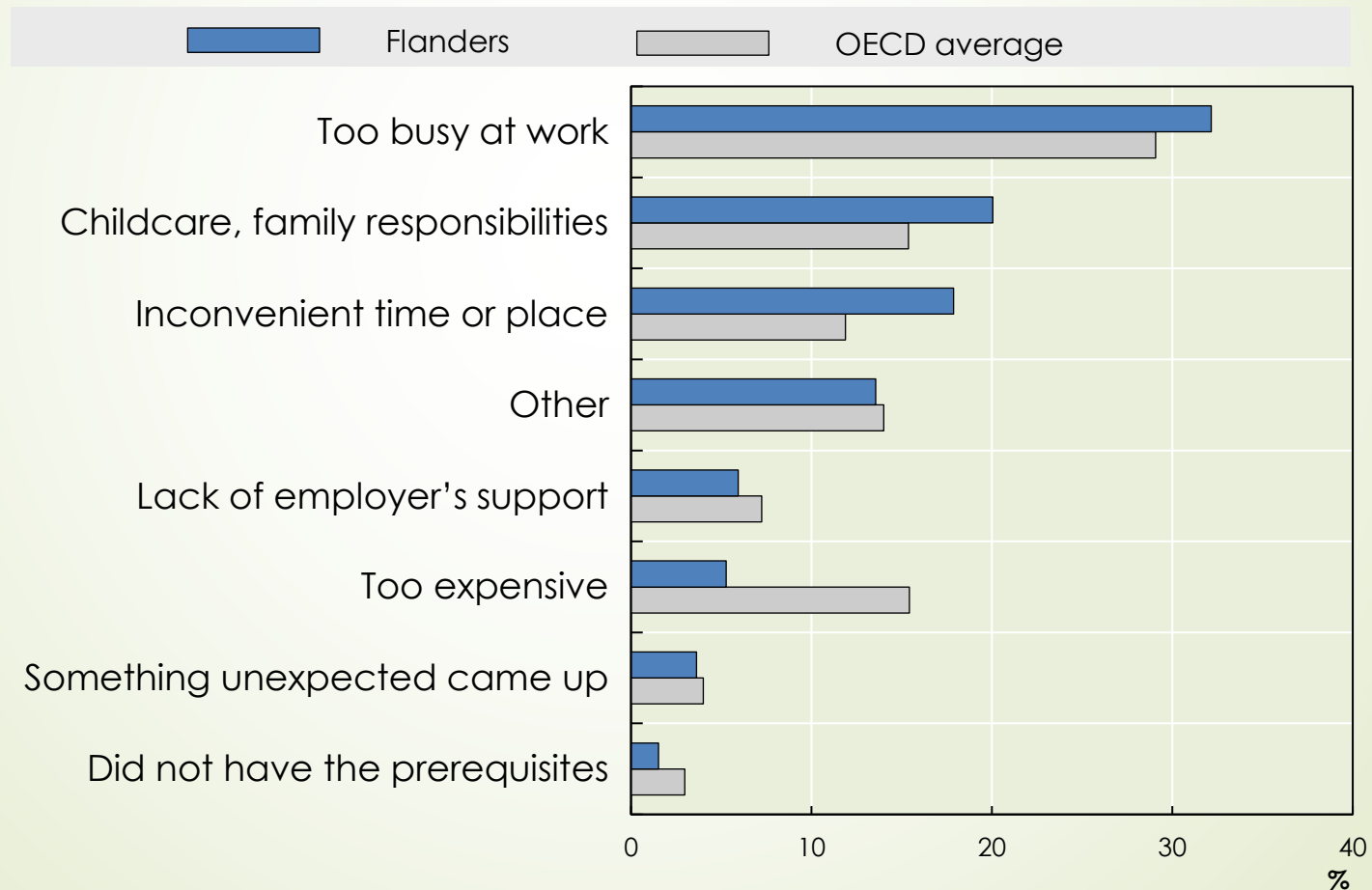
**Verdeling blijft erg scheef – nog
steeds veel barrières**

Wie veel geleerd heeft, zal veel leren (Mattheuseffect)

		Formeel	Non-formeel	Formeel/non-formeel	Informeel
Laag opgeleid	Mannen	7,5	11,4	17,0	25,5
	Vrouwen	9,2	12,2	19,1	19,2
Gemiddeld opgeleid	Mannen	15,6	30,4	41,5	43,2
	Vrouwen	18,0	24,4	37,6	38,7
Hoog opgeleid	Mannen	10,1	47,8	53,2	57,7
	Vrouwen	16,3	60,3	67,8	62,0
Totaal		13,6	34,3	43,0	44,1

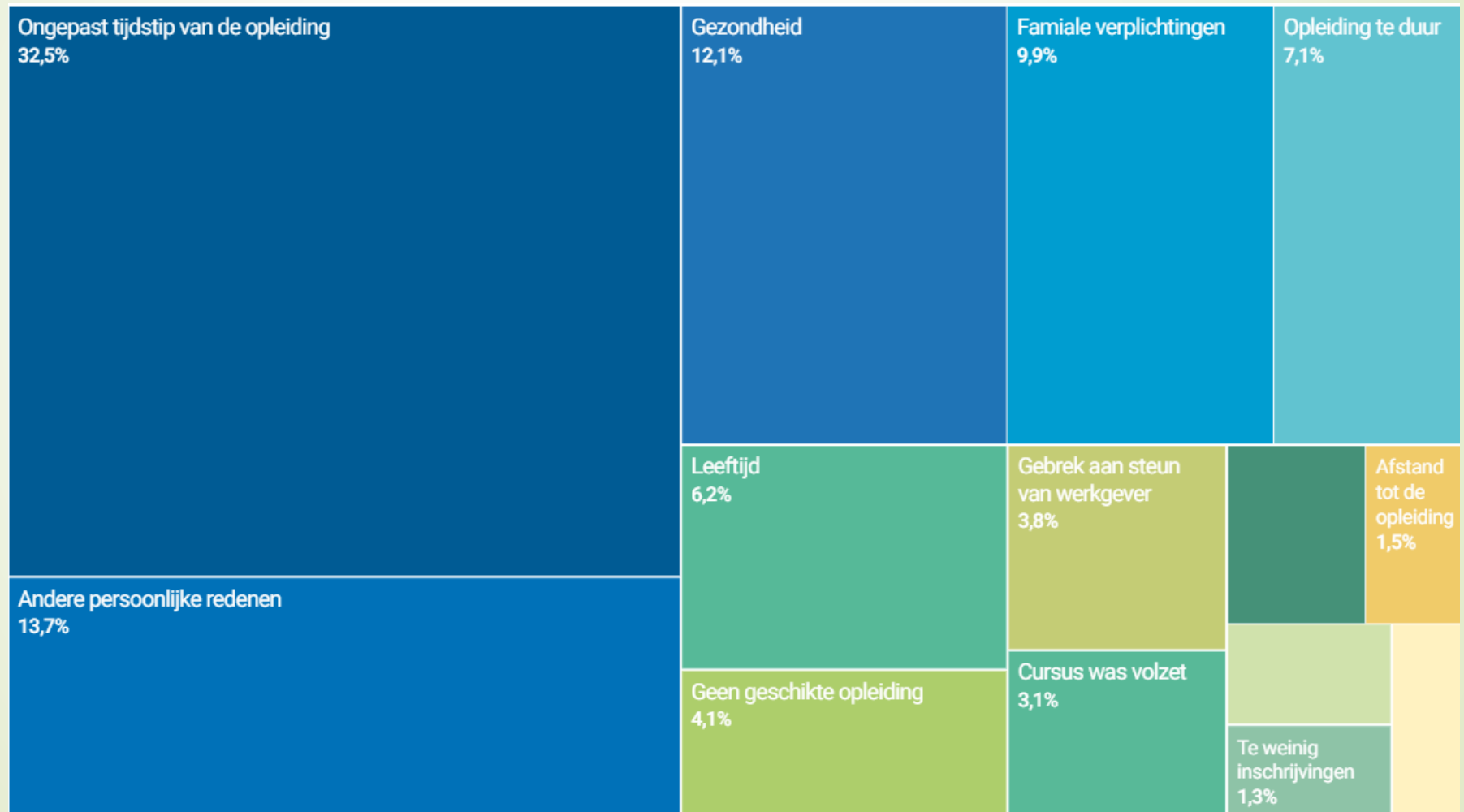
Barrières tot participatie wegen in Vlaanderen relatief zwaar door (PIAAC)

Main obstacles to participation, % of total, 2012/2015



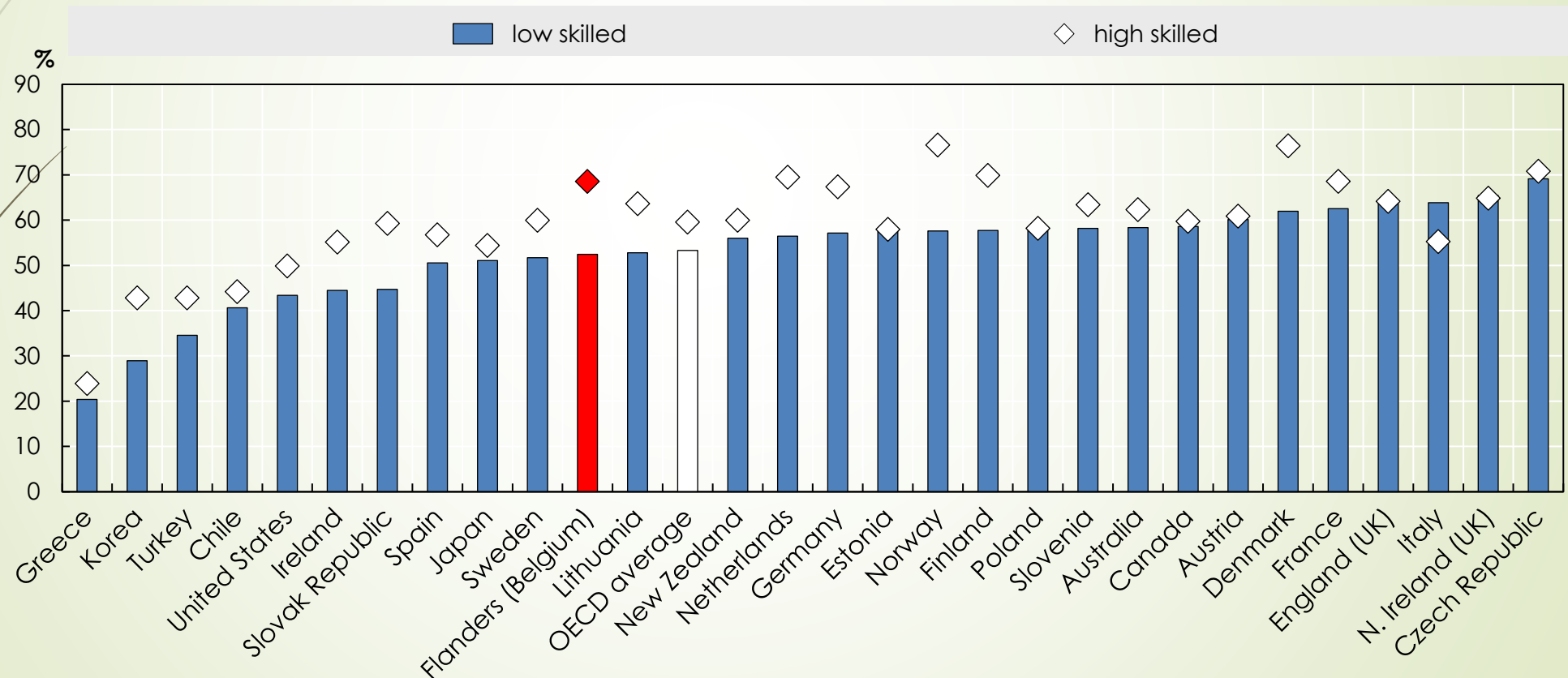
Source: OECD calculations based on OECD (2017) Survey of Adults Skills database (PIAAC) (2012, 2015).

Barrières (Statbel AES)



Financiële incentives zijn redelijk goed aanwezig, maar met sterk Mattheüs-effect

% of employees receiving employer financial support for education or training, by skills level, 25-64 year-olds



Note: High-skilled adults score at level 5 or above in literacy and/or numeracy, while low-skilled adults score below level 2 in literacy and/or numeracy.

Source: OECD (2018), OECD calculations based on Survey of Adults Skills database (PIAAC) (2012, 2015), www.oecd.org/skills/piaac.

Heel veel knelpunten in regelgeving

(IdeaConsult (2023). *Screening regelgeving levenslang leren*)

- Complexiteit van regelgeving in VL werpt zelf ook barrières op.
- Aanbevelingen:
 - Brede geïntegreerde visie op levenslang en levensbreed leren ontwikkelen
 - Een geïntegreerde, overkoepelde governance van het publieke landschap van levenslang leren is noodzakelijk
 - Bekijken hoe regelgeving, i.c. verplichtingen, op gespannen voet kan staan met leermotivatie en leercultuur
 - Meer resultaatgerichte regulering, meer regelluwe kaders



3.

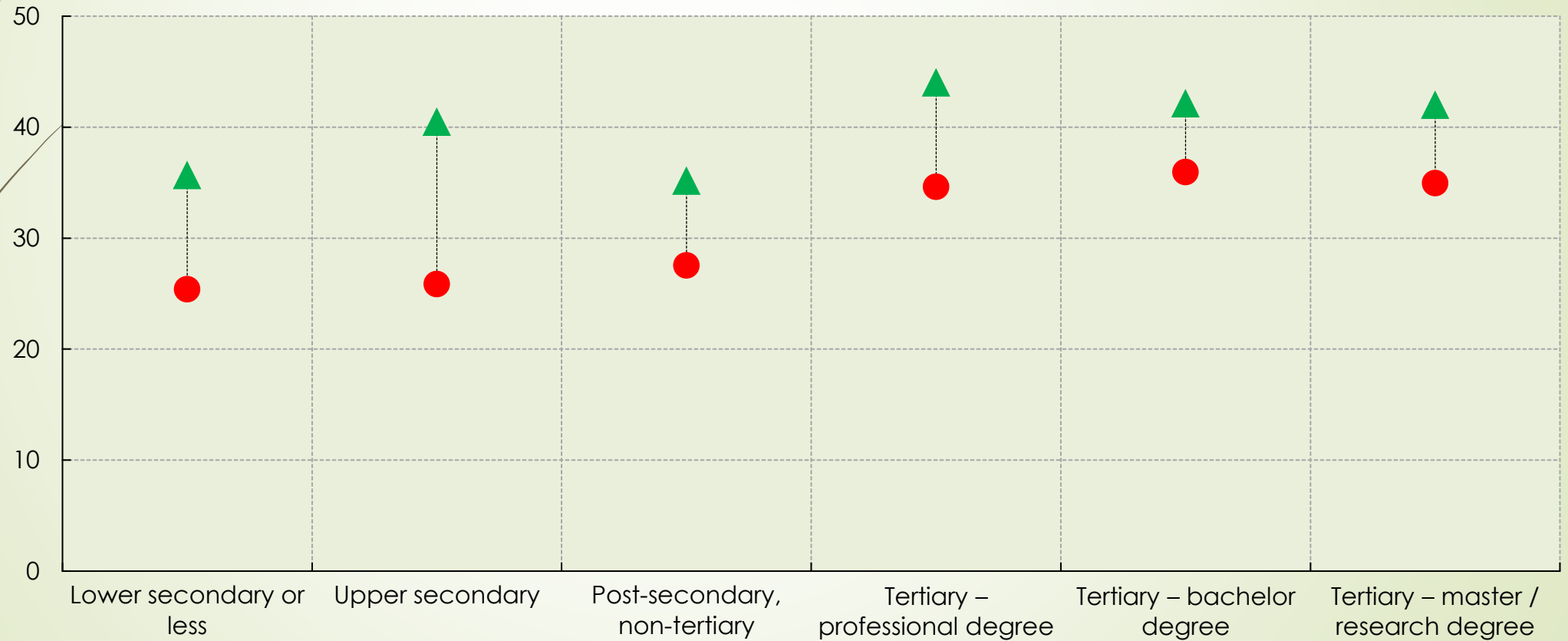
**Veranderende competentievraag
a.g.v. transitie zal levenslang leren
vooruit stuw**

Veranderende competentievraag

- Geleidelijke erosie waarde formele kwalificaties, opkomst nieuwe credentials, samen met stijgend belang competenties (*skills*)
- Toenemend belang non-routine skills
- Complexe competentievraag
 - Technische skills: ja, uiteraard, maar nog veel meer
 - Gevorderde skills in rekenen en wetenschappen
 - Taalvaardigheid en meertaligheid
 - Digitale skills
 - Green skills
 - Communicatie
 - Soft skills: creativiteit, empathie, emotionele skills, enz.

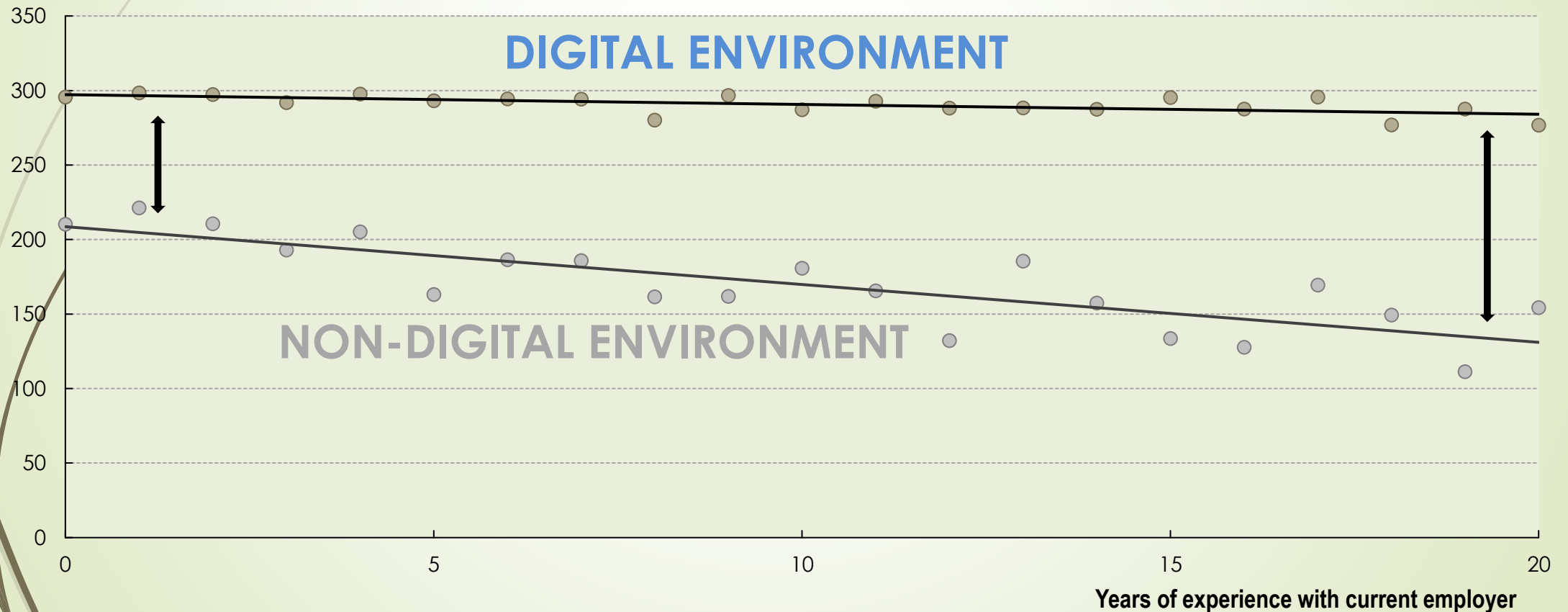
Digitalisering heeft een stimulerende impact op levenslang leren (PIAAC)

Share of workers reporting needing further training for their job by education level (%)

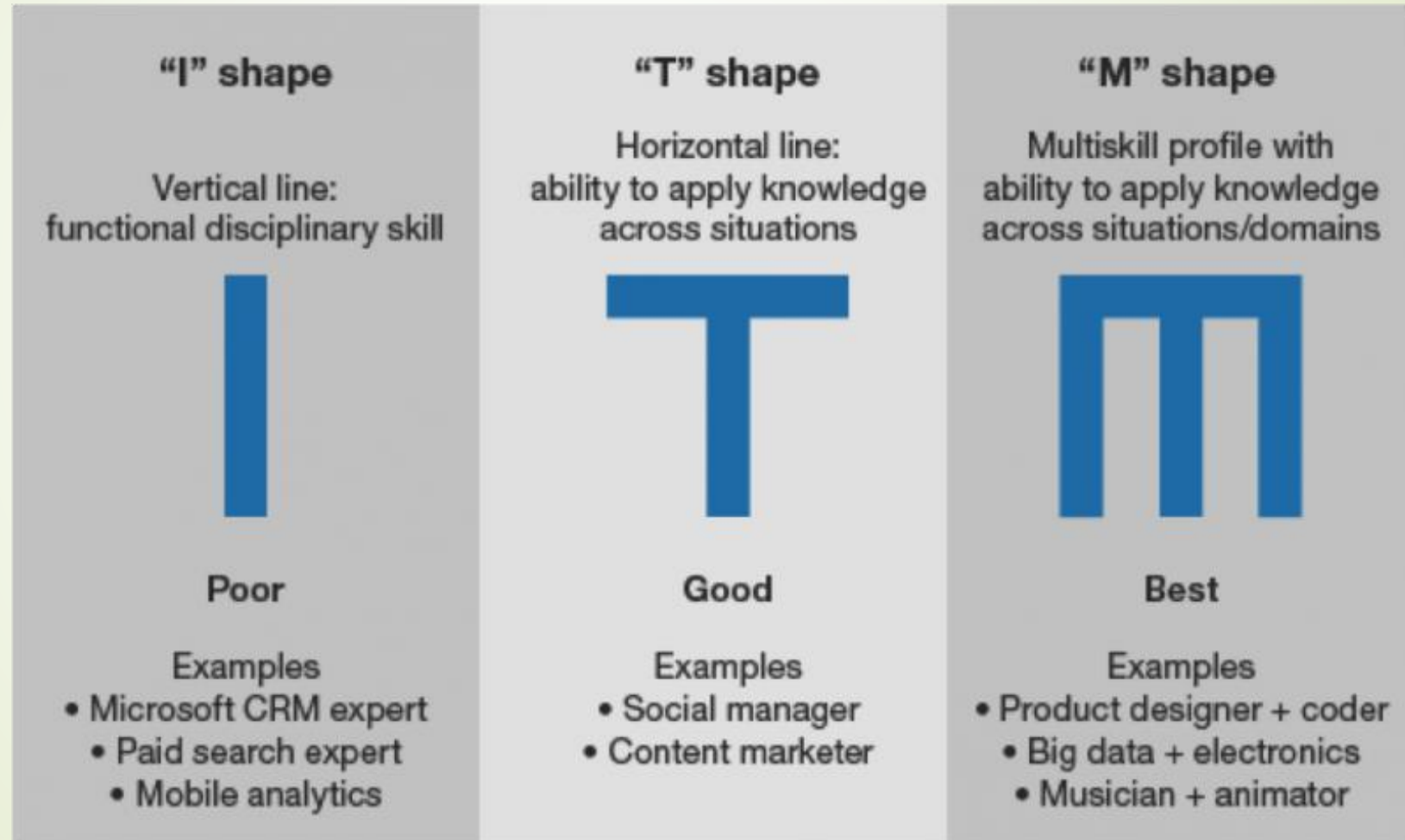


Digitalisering heeft een stimulerende impact op levenslang leren (PIAAC)

Problem-solving skills in technology-rich environments



Nieuwe skills-profielen



4.

**Levenslang leren is veel meer dan
opleidingen volgen**

Van een opleidings-perspectief naar een leer-perspectief

- De manier waarop we naar levenslang leren kijken, kan veel inclusiever, holistischer en dan ook effectiever:
 - Levenslang leren willen stimuleren door meer opleidingen aan te bieden zal Mattheus-effecten eerder bevorderen dan tegengaan
 - Levenslang leren willen stimuleren noodzaakt ons veel meer rekening te houden met de redenen waarom mensen weinig gemotiveerd zijn en barrières ervaren
 - Nieuwe competentienoden als dwangmatig voorstellen zal leermotivatie en leerklimaat eerder schaden dan stimuleren
- Meer aandacht nodig voor informeel leren op de werkplek, als burger, als participant aan maatschappelijk leven, enz.

Van een opleidings-perspectief naar een leer-perspectief

- De inherent zeer positieve en optimistische boodschap van het concept levenslang leren blijft onverkort geldig: leren is een intrinsiek menselijke activiteit
 - Leergedrag en leerervaringen zijn veel ruimer dan hetgeen gemeten wordt in surveys
 - Ook laaggeschoolden leren veel op informele manier
- De kansen tot leren nemen door technologische ontwikkelingen zeer sterk toe
- Kijken hoe we informeel leren beter kunnen valoriseren in werk en samenleving (niet noodzakelijk alleen via EVC-vertaalslag naar kwalificaties)



5.

Conclusies

Enkele conclusies

- Levenslang leren wordt geleidelijk realiteit, maar er is nog lange weg te gaan
- Bijzondere aandacht in beleid en praktijk nodig voor scheve verdeling van participatie en Mattheuseffecten
- Barrières blijven zeer sterk
- Focus richten op vraagzijde i.p.v. aanbodzijde
- Veranderende competentievraag door transitie zal stuwende impact hebben
- Ruimere, inclusievere en holistischere kijk op levenslang leren is noodzakelijk
- De manier waarop we over levenslang leren spreken telt: externe dwang benadrukken verbetert leermotivatie niet

Dank!

dirk@dirkvandammeedu.net

twitter @VanDammeEDU

BERT BRUGGHEMANS

Commandant Brandweer Zone Antwerpen

CATHERINE BALS

Sustainability Department Lead Proximus

**Blijf op de hoogte van levenslang leren via
de portaalwebsite:**



vlaanderen.be/levenslang-leren

**Deel je ervaringen op sociale media met de
#InspiratiedagLLL & tag onze kanalen:**



vlaanderen.be/levenslang-leren



@departement_wse



departement-wse



Departement Werk en Sociale Economie