

De lerende als rode draad

Weten wat de (werkende) student nodig heeft

van Leersum, N.K.; van Valkenburg, W.F.; Mudde, R.F.

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Hoger Onderwijs

Citation (APA)

van Leersum, N. K., van Valkenburg, W. F., & Mudde, R. F. (2021). De lerende als rode draad: Weten wat de (werkende) student nodig heeft. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, jaargang 28(2)*, 32-37.
<https://www.themahogeronderwijs.org/bladerversie/>

Important note

To cite this publication, please use the final published version (if applicable).
Please check the document version above.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download, forward or distribute the text or part of it, without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license such as Creative Commons.

Takedown policy

Please contact us and provide details if you believe this document breaches copyrights.
We will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Een leven lang ontwikkelen

Het permanent najagen van kennis en vaardigheden voor onze persoonlijke en professionele ontwikkeling zal ons steeds meer veranderen in levenslang lerenden. Maar wat houdt 'een leven lang ontwikkelen' precies in, en welke rol kunnen universiteiten daarin spelen?

De lerende als rode draad

Weten wat de (werkende) student nodig heeft

Nida van Leersum, Willem van Valkenburg & Robert Mudde

Technische Universiteit Delft

A

lbert Einstein heeft eens gezegd dat intellectuele groei dient te beginnen bij de geboorte en pas zou moeten eindigen met de dood.

Jezelf een leven lang blijven ontwikkelen is bijzonder waardevol. Het is dan ook niet verrassend dat dit onderwerp in binnen- en buitenland hoog op de agenda staat. In de Nederlandse context vraagt de opkomst van levenslang ontwikkelen van universiteiten, overheden en andere publieke instellingen dat zij zich inzetten voor de bevordering van een cultuur van levenslange ontwikkeling in de samenleving. Een cultuur waarin de lerende centraal staat. Onze leertraditie is gebaseerd op ons sociale construct van hoe onderwijs eruit hoort te zien: een lineaire (verticale) opbouw van kennis. Onderwijsinstellingen bieden dit vanaf onze jongste vormende jaren aan, en het stopt zodra we toetreden tot de beroepsbevolking. Door de opkomst van de discussie over levenslang leren is er de laatste jaren veel vraag naar een definitie, een passende kwaliteitsbewaking en een raamwerk dat we kunnen inpassen in het bestaande onderwijslandschap.

In Nederland is levenslang ontwikkelen geen nieuw begrip. Er zijn mogelijkheden om het meer structuur en erkenning te geven, en om de betrokkenheid van publieke instellingen te verbeteren. Dit kan niet plaatsvinden in een vacuüm; we zullen de huidige juridische en financiële structuren moeten aanpassen om lerenden in staat te stellen het levenslang ontwikkelen daadwerkelijk te omarmen.

Life of jobs

De opkomst van de levenslang lerende is het gevolg van een aantal ontwikkelingen. Om te beginnen hebben we last van

De 'toekomst van het werken' is meer dan alleen een modekreet

'kennisverval, waardoor 25 procent van wat we nu weten over twee jaar niet meer relevant is'. We leven bovendien langer en stoppen later met werken. Dit alles betekent dat het *initieel onderwijs* (dat bijdraagt aan de ontwikkeling van competenties en vaardigheden en van de persoonsontwikkeling), dat eindigt als we in de twintig zijn, niet toereikend zal zijn voor onze hele loopbaan. Ten tweede zijn de 'vierde industriële revolutie' en de 'toekomst van het werken' meer dan alleen modekreten. Technologie en kunstmatige intelligentie spelen een belangrijke rol bij de aanpak van veel maatschappelijke uitdagingen. De huidige tekorten in veel sectoren – gezondheidszorg, ouderenzorg, onderwijs, energietransitie en transport – vereisen dat we onze kennis, vaardigheden en competenties in verhoogd tempo moeten uitbreiden. Bovendien zal de snel toenemende digitalisering van de samenleving gevolgen hebben voor iedere functie.

Een leven lang ontwikkelen

Ten slotte zien we dat sommige bedrijven hun selectiemethoden veranderen; zij introduceren bootcamps en praktijktrainingen waarbij sollicitanten hun vaardigheden moeten tonen in plaats van hun referenties. Naarmate we meer en meer deel uitmaken van een dynamische beroepsbevolking, verandert het 'job for life'-model in een 'life of jobs'-model³, hetzij uit vrije wil, hetzij uit noodzaak. Voor maximale impact vereist een 'life of jobs' een gepersonaliseerd aanbod van beroepsonderwijs op maat.

Door kennis en vaardigheden up-to-date te houden bereiden we ons voor op onze volgende carrièrestap en kunnen we de maatschappelijke en technologische veranderingen om ons heen bijhouden. De coronacrisis heeft de noodzaak van digitale vaardigheden voor iedereen versneld. Het is niet verrassend dat levenslang ontwikkelen wereldwijd aan belang wint. De opkomst van zogenoemde *massive open online courses*, *short learning programmes* en micro- of nano-opleidingen biedt leeransen buiten het initieel onderwijs. In deze non-lineaire onderwijstrajecten kunnen we voortdurend zelf naar onze talenten en leerbehoeften kijken, en naar de beste manier om daarop aan te sluiten. Het permanente en gemotiveerde najagen van kennis en vaardigheden voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling zal ons steeds meer veranderen in levenslang lerenden. Maar wat is levenslang ontwikkelen precies en op welk onderdeel moeten universiteiten zich richten?

Van wieg tot graf

In Nederland hoor je de laatste jaren vooral de term 'levenslang ontwikkelen' (LLO). Hiermee bedoelen mensen hetzelfde als met 'levenslang leren' (LLL), de vertaling van de internationaal gangbare term *lifelong learning*. Volgens de Europese Commissie behelst dat alle leeractiviteiten die iemand gedurende het leven ontplooit met de bedoeling kennis, vaardigheden en competenties te verbeteren in een persoonlijk, burgerlijk, sociaal of werkgerelateerd perspectief. De brede definitie van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) omvat

alle doelgerichte leeractiviteiten, van de wieg tot het graf, die gericht zijn op de verbetering van kennis en competenties voor iedereen die wil deelnemen aan leeractiviteiten⁴. In beide definities is de intentie of de bedoeling om te leren het cruciale punt dat deze activiteiten onderscheidt van niet-leeractiviteiten, zoals culturele of sportieve bezigheden. Sommige universiteiten concentreren zich op het onderdeel 'permanente educatie' van het levenslang leren: volwassenenonderwijs voor wie het formele onderwijsstelsel achter zich heeft gelaten, meestal in de vorm van korte (deeltijd) cursussen. Op nationaal niveau krijgen Nederlandse universiteiten de vraag een bijdrage te leveren aan het levenslang ontwikkelen voor werkenden⁵. Dit betekent geen nieuwe bijdrage, want instellingen voor hoger onderwijs bieden al permanente educatie aan. Toch is de zichtbaarheid hiervan een probleem, want deze kortere cursussen en lesprogramma's worden grotendeels overschaduwed door het initieel onderwijs dat universiteiten aanbieden.

In veel gevallen bieden instellingen permanente educatie decentraal aan (door de faculteiten) en is het ook voor de henzelf een uitdaging om het overzicht te behouden. Dit is een groot nadeel voor werkenden, die op overvolle websites moeten zien te ontdekken wat voor hen van belang kan zijn. Het is dan ook nodig om levenslang ontwikkelen letterlijk en figuurlijk een eigen plaats te geven.

Voortrekkersrol

De universiteiten, verenigd in de VSNU, hebben een werkgroep (een 'ambtelijke voorbereidingsgroep') voor levenslang ontwikkelen gevormd⁶, die van Nederland zowel kwalitatief als kwantitatief een voortrekker moet maken. Een van de hoofddoelen is de totstandbrenging van een nationale onlineonderwijscatalogus voor levenslang ontwikkelen. Zonder een goed overzicht en begrip van het aanbod kunnen potentiële deelnemers zich niet goed oriënteren. Wat deze catalogus uniek zal maken, is dat geïnteresseerden alle universitaire mogelijkheden voor levenslang leren op één plaats kunnen vinden. De catalogus is met het oog op een internationaal publiek ook in het Engels beschikbaar. Wat onderscheidt deze catalogus van andere websites voor levenslang leren? Academische instellingen zijn de motor achter dit initiatief, en met een goede reden: zij zijn de inhoudelijke experts en betrouwbare onderwijsaanbieders. Een bijkomend doel van een nationale catalogus is het zichtbaar maken van de bijdrage die universiteiten nu al leveren aan levenslang ontwikkelen. Door het gezamenlijke overzicht krijgen de universiteiten ook inzicht in het totale aanbod en de eventuele hiaten. Met de lancering van de catalogus hopen de universiteiten het aantal aanmeldingen voor het studieaanbod te vergroten. De catalogus zal niet alleen nuttig zijn voor lerenden, maar ook voor werkgevers die opleidingen voor hun werknemers zoeken. De VSNU-werkgroep spreekt ook over kwaliteitsbewaking en het belang van de erkenning van permanente educatie.

Een nationale catalogus

maakt de bijdrage
van universiteiten

aan LLO zichtbaar

Een leven lang ontwikkelen

Het discours is aan het verschuiven van losse cursussen naar modulair leren

Zowel voor werkenden als voor werkgevers blijven universiteiten een betrouwbare onderwijsaanbieder. Om die betrouwbaarheid te handhaven hebben universiteiten behoefte aan een goed raamwerk voor levenslang ontwikkelen, waarin de kwaliteitsbewaking en de erkenning van permanente educatie een plaats hebben. Deze aspecten verdienen nu onze aandacht, omdat levenslang ontwikkelen in Nederland aan het groeien is.

Er bestaan verschillende initiatieven die bijdragen aan de versterking van een cultuur van levenslang ontwikkelen. De drie publieke onderwijssectoren – mbo (middelbaar beroepsonderwijs), hbo (hoger beroepsonderwijs) en wetenschappelijk onderwijs – lobbyen voor ‘een leven lang ontwikkelen voor iedereen’⁷. Ze pleiten voor overheidsfinanciering in de vorm van ‘leerrechten’ en voor een STAP-budget (Stimulans Arbeidsmarktpositie), waarmee Nederlanders in aanmerking komen voor individuele opleidings- en/of ontplooiingsbudgetten voor verdere ontwikkeling van hun vaardigheden.

Op Europees niveau duiden talloze initiatieven (New Skills Agenda, Next Generation EU et cetera) op verdere stimulering van de vraag naar en uiteindelijk het aanbod van permanente educatie. Met de toegenomen mogelijkheden op de professionele markt is het discours over erkenning en kwaliteitsbewaking en de mogelijke relatie met het bestaande kwalificatiesysteem al begonnen.

Breder aanbod nodig

De Sociaal-Economische Raad heeft opgemerkt hoe gering de maatschappelijke impact en erkenning van kortdurende opleidingen zijn. Er is volgens de Raad een breder aanbod van modulair onderwijs nodig voor de validatie van kennis en vaardigheden voor een succesvollere loopbaan⁸. Modulair onderwijs ‘deelt studies op in kleinere bouwstenen (een soort legoblokjes), elk met eigen referenties, leeruitkomsten en vaardigheidsvereisten’, voor een beter beroepsperspectief⁹. Het laat lerenden hun eigen individuele leertraject samenstellen, dat voor sommigen op flexibele en innovatieve wijze kan leiden tot een volledig beroepsdiploma.

‘Er is veel belangstelling voor niet-universitaire opleidingen: ~50 procent voor één vak; ~30 procent voor een vorm van beroepskwalificatie of getuigschrift.’¹⁰ Professionals willen geloofwaardige kennis die ze in hun werk kunnen toepassen en een getuigschrift dat meer erkenning oplevert dan een cursus in één vak. Het discours is aan het verschuiven van losse cursussen naar microgetuigschriften en modulair leren.

De integriteit van het leerproces moet zijn ingebed in een betrouwbaar systeem van kwaliteitsbewaking. Net als in veel andere landen in en buiten Europa ontbreekt het in Nederland aan een nationaal kader voor kwaliteitsbewaking voor permanente educatie. Binnen de universiteiten blijft het onduidelijk wie uiteindelijk verantwoordelijk is voor de kwaliteit en de aanpak van permanente educatie, of dat nu centraal of decentraal is georganiseerd. De universiteiten moeten zorgen voor een continue kwaliteitscultuur, waarin de lerenden gegarandeerd de kwaliteit krijgen die zij nodig hebben. Zo kunnen universiteiten duurzaam en betrouwbaar samenwerken met partners uit het bedrijfsleven. En zo zijn lerenden zeker van een erkend certificaat of diploma dat meerwaarde heeft voor de voortgang van hun loopbaan. Maar idealiter is er een nationaal raamwerk voor levenslang ontwikkelen dat het toezicht regelt op kwaliteit en erkenning.

Oproep aan universiteiten

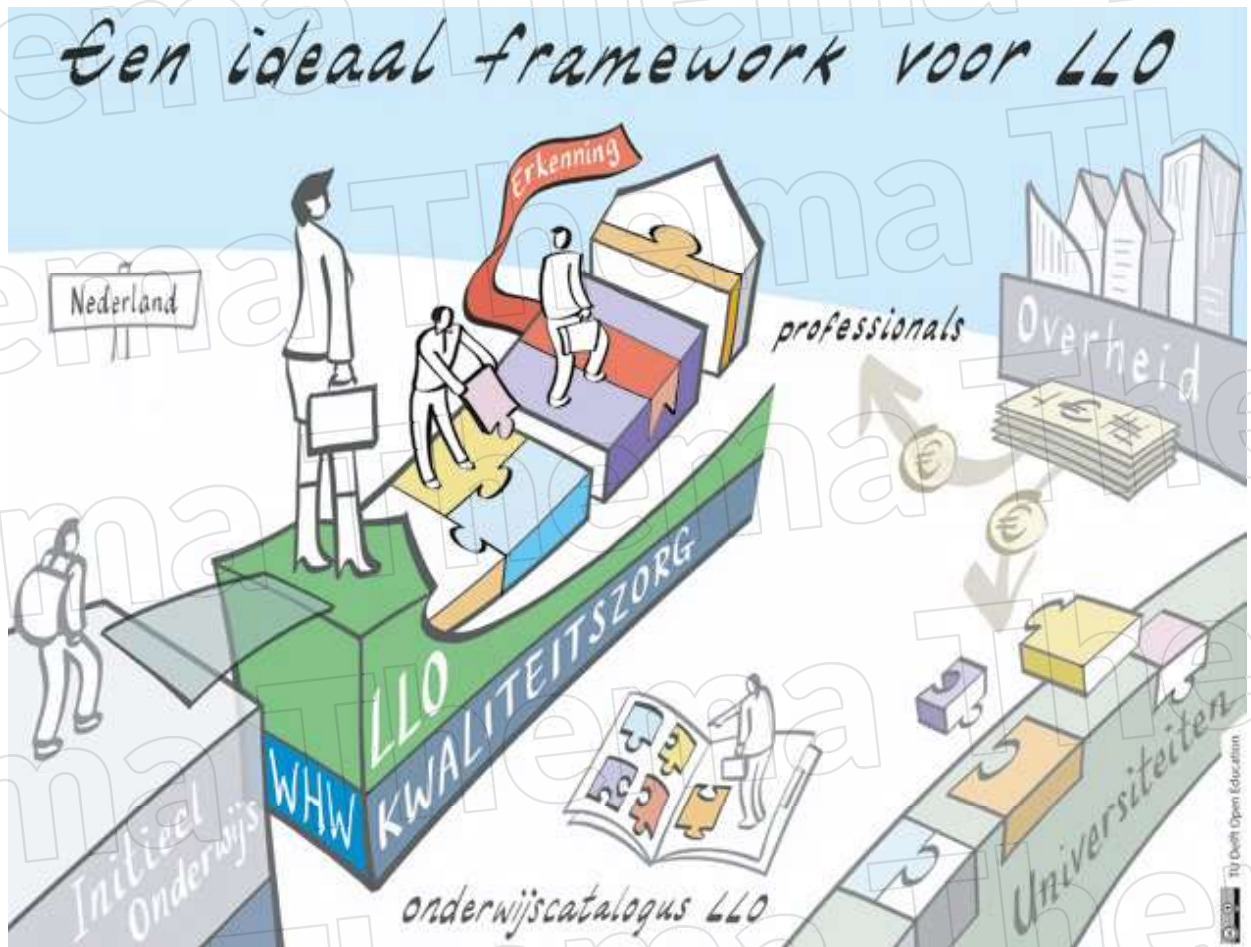
De Verenigde Naties roept in Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 4 op tot het verzekeren van gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en het bevorderen van levenslang leren voor iedereen¹¹. Het World Economic Forum heeft alle onderwijsaanbieders opgeroepen om levenslang leren voor iedereen tot norm te maken; het wees daarbij op belangrijke actiepunten, zoals het uitbreiden van het aanbod van zelfgestuurd leren en het slaan van bruggen tussen nationale kwalificatiesystemen en stelsels van levenslang leren, zodat vaardigheden wereldwijd erkend worden¹².

In Nederland is deze oproep gericht aan de overheid, universiteiten en andere publieke aanbieders van levenslang ontwikkelen om ook de onderliggende structuren aan te pakken, zoals de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), de centrale financieringsmogelijkheden en de erkenning van levenslang ontwikkelen. Bij het denken over levenslang ontwikkelen moeten we ons niet laten beperken door onze bestaande systemen, kaders en structuren.

Wij zien de volgende mogelijkheden om bij te dragen aan de bevordering van een cultuur van levenslang ontwikkelen in alle facetten van ons leven.

- Universiteiten hebben een plicht op het gebied van onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie. Momenteel beschouwen universiteiten levenslang ontwikkelen niet

Een leven lang ontwikkelen



als een plicht, maar als een extra opdracht (en soms als een last, als gevolg van capaciteitsproblemen en een tekort aan middelen). Dit zou een van de kerntaken van een universiteit moeten worden, een verplichting ten aanzien van permanente educatie voor werkende mensen, die daardoor relevant blijven voor de werkplek van vandaag en morgen.

**LLO zou een van
de kerntaken van
een universiteit**

moeten worden

- Het is de taak van de overheid om een cultuur van levenslang ontwikkelen te bevorderen door alle initiatieven in dit kader onder te brengen bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Een centraal plan van aanpak geeft iedereen dezelfde focus. Het kan de leercultuur aanvullen met extra financieringsstructuren om de lasten voor publieke aanbieders te verlichten en middelen beschikbaar te stellen aan professionals die permanente educatie stimuleren. De overheid zou de WHW ook kunnen moderniseren om het perspectief te verschuiven van louter volledige studieprogramma's naar het diversere onderwijslandschap dat vorm krijgt door levenslang ontwikkelen.
- Tot slot moeten we de behoeften van de lerende niet bekijken met onze huidige blik. Wat we nodig hebben zijn innovatieve benaderingen die verder gaan dan de beproefde methoden van het onderwijslandschap van gisteren.

Lege stoel

De belangrijkste rode draad in de hele discussie moet de lerende zijn. Als universiteiten denken we vaak te weten

Casestudy: van innovatieprogramma naar duurzame organisatie

In 2013 droeg de Technische Universiteit Delft in het kader van een innovatieprogramma bij aan een belangrijke onderwijsvernieuwing door haar eerste twee *massive open online courses* aan te bieden: *Solar Energy* en *Introduction to Water Treatment*. Sindsdien heeft de TU Delft uitgebreide ervaring opgedaan met open en onlineonderwijs in de vorm van massive open online courses, een *micromaster*, korte leerprogramma's en maatwerkprogramma's voor bedrijven op het gebied van wetenschap, techniek en ontwerp.

Wat begon als een innovatieprogramma is uitgegroeid tot een zelfstandige afdeling binnen de universiteit, de Extension School for Continuing Education. Vanaf het begin was de visie van de Extension School om de wereld te onderwijzen en de kwaliteit van het campus- en onlineonderwijs te verbeteren. Deze visie is onveranderd gebleven en zelfs versterkt door aantoonbare successen. De rol die de Extension School heeft gespeeld bij de ondersteuning van het reguliere onderwijs tijdens de coronacrisis is het levende bewijs van haar expertise op het terrein van pandemiebestendig onlineonderwijs.

De TU Delft zet zich in voor levenslang ontwikkelen; een van haar strategische doelen is om 'de expertise van de leiders van morgen op het gebied van wetenschap, techniek en ontwerp te ontwikkelen en te versterken door samenwerkingsverbanden voor levenslang ontwikkelen, vanaf de initiële vorming en gedurende de hele loopbaan van een student'.¹⁴ De toekomst ligt in een aanbod van modulaire en stapelbare programma's voor werkende professionals, en van de juiste middelen en kennis om in hun behoeften te voorzien. Wij zien levenslang ontwikkelen niet als een voortzetting van het initiële onderwijs, maar als een aanvulling op het streven van professionals om voortdurend hun vaardigheden en talenten te ontwikkelen. 'Trends in de markt wijzen uit dat mensen voor hun toekomst verder denken dan een academische graad. In sommige branches hechten mensen nog veel waarde aan de traditionele academische opleiding, maar steeds vaker heerst de overtuiging dat succes ook zonder kan.'¹⁵

De laatste jaren is ons onlineaanbod geconcentreerd geweest op onderwerpen die relevant zijn voor de missie van de universiteit om bij te dragen aan oplossingen voor grote maatschappelijke uitdagingen, zoals

de energietransitie, duurzame steden en de toekomst van het transport. Daarnaast oefent de Extension School invloed uit op het onderwijs en onderzoek op de campus, door de wetenschappelijke staf te ondersteunen met *learning developers* en *instructional designers*. Door continu onderzoek en voortdurende innovatie van het onlineonderwijs kunnen we *best practices* toepassen en de leerervaring zowel op de campus als online verbeteren.¹⁶

Tijdens onze evolutie van innovatieprogramma naar integraal onderdeel van de universiteit hebben we de diverse discussies gevoerd en verfijningen toegepast. We hebben gereflecteerd op onze portfolio van de laatste zeven jaar en richten ons in de toekomst meer op modulaire en stapelbare programma's voor werkende professionals: we hebben structuren ingevoerd voor de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur op alle niveaus (organisatie, portfolio en cursus), we hebben onderzoek gedaan naar vormen van erkenning die onze studenten maximaal rendement opleveren in hun beroepsleven en we hebben onze interne beheer- en ict-systemen afgestemd op de inschrijving en registratie van levenslang lerenden.

De nieuw geïntegreerde Extension School for Continuing Education heeft een organisatiestructuur met helder gedefinieerde rollen en verantwoordelijkheden, en beschikt over advies- en kwaliteitsorganen met leden uit de universitaire wereld en het bedrijfsleven. De nieuwe structuur is een uitgebalanceerd ecosysteem met een gedeeld eigenaarschap tussen de faculteiten en de Extension School. De faculteit is verantwoordelijk voor de inhoud, de Extension School voor de processen en de bewaking van de geleverde kwaliteit. Er is weliswaar nog geen nationaal kader voor onderwijs aan professionals dat we kunnen naleven, maar ons eigen interne model maakt ons tot een geloofwaardige aanbieder van permanente educatie.

De TU Delft heeft ook een strategische werkgroep voor levenslang ontwikkelen opgericht, waarin afstemming plaatsvindt tussen de visie en de activiteiten van de universiteit. De Extension School bedient vooral een internationale markt, maar nu levenslang leren ook in Nederland aan belang wint, hebben we de juiste connecties en een goede uitgangspositie om ook in te spelen op de behoeften van Nederlandse professionals.

Een leven lang ontwikkelen

wat de student nodig heeft. Deze aanname is gebaseerd op onze lange ervaring in het onderwijzen van studenten (een grotendeels homogene groep) die een academische graad willen behalen. Werkenden vormen een veel diversere groep met een uiteenlopende beroeps- en onderwijsachtergrond, schakelend tussen vele dagelijkse verplichtingen. Hun leerbehoeften veranderen voortdurend op basis van de marktvraag en/of hun eigen wens om hun kennis en vaardigheden te verrijken.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alles begint en eindigt met degene die leert? Het reusachtige Amazon houdt de klant altijd in het oog bij elke discussie. Jeff Bezos, de ceo van dat bedrijf, staat erom bekend dat hij bij elke bestuursvergadering een lege stoel neerzet om zijn team te herinneren aan de klant. Zouden wij bij onze discussies ook niet een lege stoel moeten neerzetten om de lerende niet te vergeten?

Tot slot willen we nog opmerken dat we leren niet mogen beschouwen als middel om een doel te bereiken. Uit onderzoek blijkt dat een *learning-integrated life*, waarin we 'een lerende houding [hebben] en leermogelijkheden zijn verweven met ons dagelijks leven, niet alleen onze carrière verrijkt maar ook voordelen oplevert voor onze geestelijke en lichamelijke gezondheid, ons zelfvertrouwen en de tevredenheid over ons leven'¹³.

We hoeven niet allemaal een genie als Einstein te zijn om de waarde van levenslang ontwikkelen in te zien!

Nida van Leersum

is beleidsadviseur Professional Education en Lifelong Learning aan de TU Delft en heeft een achtergrond in het internationaal onderwijs

Willem van Valkenburg

is Executive Director van de Extension School for Continuing Education van de TU Delft en President van Open Education Global

Robert Mudde

is Vice-Rector Magnificus/Vice-President Education van de TU Delft en Distinguished Professor in Science Education

Noten

- 1 PWC (2018). *Lifelong learning in the Netherlands: How to stay relevant in the digital age*.
- 2 The Corporate Implications of Longer Lives, MIT Sloan Management Review, voorjaar 2017.
- 3 *Glossary: Lifelong Learning* (Eurostat).
- 4 OESO (2007). *Qualification Systems: Bridges to Lifelong Learning*.
- 5 OCW (2019). *Houdbaar voor de toekomst: Strategische Agenda Hoger Onderwijs*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- 6 De bestuurlijke trekkers van de ambtelijke voorbereidingsgroep Levenslang Ontwikkelen zijn de Open Universiteit en de TU Delft.
- 7 MBO Raad/VH/VSNU: *Een Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen*.
- 8 *Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen*. Voortgangsrapportage SER, najaar 2019-najaar 2020.

- 9 How Modular Education is Revolutionizing The Way We Learn (And Work). *Forbes*, 25 april 2019.
- 10 Pearson Global Learner Survey 2019.
- 11 sdgs.un.org/goals
- 12 *Upskilling for Shared Prosperity*. World Economic Forum, januari 2021.
- 13 D2L (2020). *The Future of Lifelong Learning: Designing for a Learning-Integrated Life*. www.d2l.com/wp-content/uploads/2020/01/Future-of-Work-and-Learning-2020-Digital-Edition.pdf
- 14 TU Delft Strategisch Kader 2018-2024. www.tudelft.nl/over-tu-delft/strategie/tu-delft-strategisch-kader-2018-2024
- 15 The Global Learner Survey. Pearson, augustus 2020. www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/gls/Pearson_Global-Learners-Survey_2020_FINAL.pdf
- 16 Extension School Impact Report 2020. online-learning.tudelft.nl/impact-report-2020/