Opgesteld door: Lisette Uiterwijk (kennismakelaar)
Vraagsteller: beleidsmedewerker OCW
Referentie: Kennisrotonde. (2020). *Hoe kan het leren na de initiële schoolloopbaan gestimuleerd worden?* (KR. 825). Den Haag: Kennisrotonde.

23 september 2020

Vraag

Hoe kan het leren na de initiële schoolloopbaan gestimuleerd worden?

Kort antwoord

Of volwassenen deelnemen aan activiteiten die bijdragen aan hun ontwikkeling (met andere woorden een leven lang leren) hangt af van de interactie tussen aspecten op microniveau (zoals individuele motivatie en interesse), mesoniveau (zoals onderwijsaanbod en leercultuur) en macroniveau (zoals landelijk beleid). Er is op basis van onderzoek geen inzicht in mogelijke verschillen tussen (groepen) volwassenen wat betreft hun bereidheid tot leren of voorkeuren voor een bepaalde vorm van leren. Wel blijkt uit onderzoek dat er verschillen zijn in feitelijke deelname aan formeel, non-formeel of informeel leren. Zo nemen vrouwen vaker deel aan formeel, postinitieel onderwijs en mannen vaker aan beroepsgerichte non-formele leeractiviteiten. Ook verschilt deelname aan leeractiviteiten wanneer gekeken wordt naar leeftijd, opleidingsniveau, werkzaamheid, bedrijfstak of bedrijfsgrootte. Om de eigen alumni te stimuleren tot een leven lang leren kunnen onderwijsinstellingen inzetten op het vormgeven van een alumninetwerk dat informatie en inspiratie biedt aan alumni.

Toelichting antwoord

De huidige kenniseconomie vraagt van volwassenen om bij te blijven op het gebied innovatie, technologische vooruitgang en het concurrentievermogen. Blijven leren na de initiële onderwijsloopbaan is dan ook nodig voor alle burgers om over voldoende vaardigheden te blijven beschikken om in de toekomst werkzaam te blijven. Daarnaast wordt aangenomen dat deelname een positieve invloed heeft op burgerschap, gezondheid en algemeen welzijn (Boeren, 2017b). Een professionele leercultuur onder werknemers en werkgevers zorgt er voor dat mensen zich blijven ontwikkelen. Een dergelijke leerbereidheid blijft in Nederland achter bij die van andere Oeso-landen (Oeso, 2017). Kenmerken van een professionele leercultuur zijn samenwerken, leren van en met elkaar en een onderzoekende houding van alle betrokkenen (Boselie et al., 2017).

Waar hebben we het over?

Definities van initieel en postinitieel onderwijs en leven lang leren

Initieel onderwijs is het eerste, oorspronkelijke onderwijs dat iemand volgt. Hieronder valt het primair en voortgezet onderwijs en aansluitende vervolgopleidingen in het middelbaar en hoger onderwijs. Postinitieel onderwijs bestaat uit opleidingen en cursussen die iemand volgt na bijvoorbeeld het betreden van de arbeidsmarkt (bron: cbs). De term 'leven lang leren' (LLL) is breder dan 'postinitieel onderwijs' (Billet, 2018). Onder LLL wordt verstaan: "alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verwerven en te verbeteren" (SER, 2002, p. 18).

Definities van formeel, non-formeel en informeel leren

Formeel leren is het intentioneel en systematisch verwerven van kennis, vaardigheden en attituden binnen initieel en postinitieel onderwijs. Formeel leren mondt uit in het halen van een erkend diploma of deelcertificaat. Bij non-formeel leren gaat het om intentioneel leren dat zich in een ander institutioneel verband dan het opleidingsinstituut afspeelt, zoals een cursus, training, of bedrijfsspecifieke opleiding. Met informeel leren wordt het leren bedoeld dat zich, min of meer spontaan, in contexten voordoet die niet expliciet rond leren georganiseerd zijn, zoals een gesprek voeren met collega's, vergaderen, of de krant lezen (Onderwijsraad, 2012; Pleijers, 2018). In schema:

Leven lang leren / leven lang ontwikkelen		
	Initieel onderwijs	**Post-initieel onderwijs**
Formeel leren	Eerste oorspronkelijke onderwijs	Opleidingen na bijvoorbeeld het betreden van de arbeidsmarkt
Non-formeel leren		Cursus, training, bedrijfsspecifieke opleiding
Informeel leren		Gesprek met collega's, vergaderen, krant lezen

Indeling in (doel)groepen na de initiële onderwijsloopbaan

Onderzoekers onderscheiden *groepen* na de initiële onderwijsloopbaan op basis van verschillende achtergrondkenmerken van (mogelijke) deelnemers aan LLL. Sommige onderzoeken kijken naar één specifiek kenmerk zoals werkzaamheid: werkzoekenden, werknemers en werkgevers (Maslowski, 2019), of een combinatie van kenmerken zoals in het geval van werkenden, flexkrachten en alleenstaande moeders (Grijpstra et al., 2019). Andere onderzoeken gebruiken een meer uitgebreidere indeling zoals: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, werkzaamheid, bedrijfstak en bedrijfsgrootte (SER, 2012).

Bij een indeling in *doelgroepen* in relatie tot LLL wordt (bijvoorbeeld door beleidsmakers, of beleidsonderzoekers) veelal gekeken naar doelgroepen waarvoor stimuleren tot LLL belangrijker lijkt dan voor andere doelgroepen. Bijvoorbeeld omdat een bepaalde groep relatief weinig participeert in een leven lang leren, of waar de urgentie hoog is omdat een bepaald beroep dreigt te verdwijnen (Grijpstra et al., 2019).

Nauwelijks onderzoek naar voorkeuren voor formeel, non-formeel of informeel leren

Onderzoek in de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw naar LLL maakt vooral gebruik van onderzoeksmodellen gericht op motivatie en houding (zie bijvoorbeeld Courtney, 1992). Zo kan onderscheid gemaakt worden tussen drie soorten lerende volwassenen: activiteitgericht (geïnteresseerd in de sociale aspecten van leren), doelgericht (om een specifieke winst uit deelname te halen) en leergericht (vanuit een intrinsieke interesse) (Houle, 1961 in Boeren, 2017b).

Tegenwoordig wordt deelname aan de verschillende vormen van leren niet alleen maar gezien als iets wat een individu aangaat, maar wordt meer gezien als het resultaat van de interactie tussen verschillende aspecten: op microniveau de individuele persoon zelf, op mesoniveau de verzorgers van onderwijs en trainingen, en op macroniveau de landelijke beleidsmakers (Boeren, 2017a). In recent onderzoek wordt doorgaans niet gefocust op een specifieke aspect (zoals voorkeuren voor bepaalde vormen van leren), maar belichten onderzoekers combinaties van aspecten. Uitzondering hierop is Marcaletti (2018), die de motivatie van oudere werknemers (45+) in zes verschillende Europese landen onderzocht. Hieruit komt naar voren dat er drie leerprofielen te onderscheiden zijn bij oudere werknemers. Het eerste leerprofiel betreft degenen met minder motivatie, minder vertrouwen in eigen kunnen en minder interesse. Als ze deelnemen aan leeractiviteiten hebben ze een voorkeur voor passieve en traditionele onderwijsvormen. Bij het tweede leerprofiel zoeken oudere werknemers naar de bruikbaarheid van hoe de geleerde vaardigheden op het werk in te zetten zijn. Tot slot pleiten oudere werkenden in het derde leerprofiel voor leren als integraal proces om het leven te verrijken.

Deelname aan formeel, non-formeel of informeel leren varieert naar achtergrondkenmerken

Waar onderzoek naar voorkeuren ontbreekt, is er wel onderzoek naar de *deelname* aan formeel, non-formeel of informeel leren na de initiële schoolloopbaan. Deelname kan te maken hebben met bereidheid of voorkeur, maar ook met bijvoorbeeld een verplichting door de werkgever, door een beroepsgroep (bijvoorbeeld advocaten) of door de wet (bijvoorbeeld in de gezondheidszorg) (SER, 2012). De belangrijkste redenen die volwassenen noemen om geen scholing te volgen zijn 'niet nodig' en 'geen tijd' (Buisman et al., 2010).

Hieronder wordt uitgaande van achtergrondkenmerken samengevat wat uit diverse onderzoeken naar voren komt op het gebied van deelname[1] aan formeel, non-formeel of informeel leren na de initiële schoolloopbaan.

Geslacht: Vrouwen nemen procentueel gezien vaker deel aan postinitieel onderwijs (formeel en non-formeel leren) dan mannen (SER, 2012). Internationaal onderzoek laat zien dat vrouwen juist minder deelnemen aan beroepsgerichte non-formele leeractiviteiten (Boeren, 2017a).

Leeftijd: Met oplopen van de leeftijd daalt gemiddeld genomen de deelname aan formeel, non-formeel of informeel leren (Borghans et al., 2009; SER, 2012).

Opleidingsniveau (laag-, middelbaar en hoogopgeleid): Opleidingsniveau blijkt een belangrijke verklarende factor voor deelname aan formeel, non-formeel of informeel leren. Lager opgeleiden nemen minder dan gemiddeld deel, terwijl hoger opgeleiden juist meer dan gemiddeld deelnemen aan alle drie de vormen van leren (SER, 2012). Vanuit sociologisch onderzoek blijkt dat volwassenen die eerder succesvol hebben deelgenomen aan bepaalde leeractiviteiten geneigd zijn dit vaker te (willen) doen. Vroegtijdig schoolverlaters zonder diploma hebben deze succeservaring niet en zijn vaker minder gemotiveerd, wat ook samenhangt met andere factoren zoals minder zelfvertrouwen op dit vlak (Boeren, 2017a).

Werkzaamheid (werkzame beroepsbevolking, werkloze beroepsbevolking, niet-beroepsbevolking): Werkenden volgen gemiddeld genomen meer scholing (formeel en non-formeel) dan niet werkenden (SER, 2012). Dit kan te maken hebben met het feit dat bij werkenden de werkgever vaak de leeractiviteiten betaalt en dat scholing voor niet-werkenden geen gegarandeerd succes oplevert in de zin van een baan (Kyndt & Baert, 2013 in Boeren, 2017b). Onder de werkzame beroepsbevolking volgen mensen met een vast contract de meeste scholing, gevolgd door mensen met een flexibele arbeidsrelatie. Zzp'ers volgen de minste scholing (SER, 2012).

Bedrijfstak (industrie, handel en horeca, overheid, onderwijs, gezondheid en cultuur, overige): Onderzoek van de SER (2012) laat zien dat werknemers in de sectoren 'overheid, onderwijs, gezond en cultuur' en 'financiën en zakelijke dienstverlening' gemiddeld genomen meer scholing volgen (dus meer formeel en non-formeel leren) dan werknemers in de sectoren 'industrie', 'handel en horeca' en 'overige bedrijfstakken'. Uit onderzoek naar de relatie tussen formeel, non-formeel en infomeel leren en het beheersen van probleemoplossingsvaardigheden in de techniekssector komt naar voren dat de leeromgeving van volwassenen bestaat uit een combinatie van de drie leervormen. Met name informeel leren blijkt belangrijk te zijn voor de beheersing van probleemoplossingsvaardigheden in deze sector (Nygren et al., 2019).

Bedrijfsgrootte (1-10, 10-99, >100 werknemers): Grotere bedrijven investeren vaker en meer in postinitieel onderwijs dan kleinere bedrijven (Van Klaveren & Heyma, 2008). Werknemers uit kleinere bedrijven nemen dan ook minder vaak deel aan formeel en non-formeel leren dan werknemers uit grotere bedrijven. In kleinere bedrijven is juist een

[1] Meer of minder deelname kan (afhankelijk van het onderliggende onderzoek) betrekking hebben op een groter of kleiner aantal van de desbetreffende groep, een groter of kleiner aantal cursussen per jaar, of een langere of kortere duur van de cursus(sen).

hogere deelname aan informeel leren, in deze context leren op de werkplek (Boeren, 2017a; Malowski, 2019; SER, 2017; Van Klaveren & Heyma, 2008).

De rol van onderwijs- en trainingsinstellingen bij het stimuleren van leren na de initiële onderwijsloopbaan

Deelname aan LLL heeft niet alleen te maken met de voorkeur en bereidheid van het individu (microniveau), maar ook met het aanbod van leeractiviteiten door verschillende instellingen. Boeren (2017a) beargumenteert op basis van onderzoek dat deelname aan leeractiviteiten na de initiële schoolloopbaan alleen gebeurt als het individu en het onderwijs- of trainingsaanbod succesvol op elkaar aansluiten. Onderwijs- en trainingsinstellingen lijken zich de laatste jaren te ontwikkelen van een meer 'traditionele modus' (vaste tijden, vaste structuur, vaststaand curriculum) naar een 'leven lang leren modus' (flexibele toegang, flexibele studie-uren, mogelijkheid tot online leren) (Boeren, 2017a). Hoever deze verandering is gevorderd en of deze daadwerkelijk bijdraagt aan een hogere deelname aan een leven lang leren is onduidelijk.

Het vormgeven van een alumninetwerk dat alumni informatie en inspiratie biedt wordt over het algemeen gezien als kansrijke mogelijkheid om de eigen alumni te stimuleren tot een leven lang leren (Ashline, 2017). Er is geen onderzoek gevonden om dit te onderbouwen. Er is wel onderzoek gedaan naar hoe onderwijsinstellingen in kunnen zetten op loyaliteit en het 'in verbinding blijven met het opleidingsinstituut' om het contact met hun alumni te onderhouden. Uit een literatuurstudie van ruim 100 onderzoeken in het hoger en wetenschappelijk onderwijs komt naar voren dat alumni om vier redenen loyaal blijven aan de door hen gevolgde opleiding: loyaal aan de relatie, vaste gedragspatronen, materiele verbondenheid (bijvoorbeeld door het lid worden van een alumnivereniging wat in sommige landen automatisch gebeurt) en non-materiële verbondenheid (bijvoorbeeld door lidmaatschap van een onderzoeksgroep, de inzet als mentor of gastdocent, of als ambassadeur van de opleiding bij de werving van nieuwe studenten) (Ford, 2019; Iskhakova et al., 2017). Andere onderzoekers geven aan dat toegang tot de bibliotheek gezien kan worden als een onderdeel van een leven lang leren programma (Hogan & Seeman, 2018).

Geraadpleegde bronnen

Ashline, G. (2017). Real-world examples: Developing a departmental alumni network. *Primus*, *27*(6), 598-605.

Billett, S. (2018). Distinguishing lifelong learning from lifelong education. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*, *2*(1), 1-7.

Boeren, E. (2017a). Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. *Studies in continuing education*, *39*(2), 161-175.

Boeren, E. (2017b). Researching lifelong learning participation through an interdisciplinary lens. *International Journal of Research & Method in Education*, *40*(3), 299-310.

Borghans, L., Golsteyn, B. H. H., De Grip, A., & Nelen, A. C. (2009). *De betekenis van leren op het werk*. Den Bosch: ECBO/ROA.

Boselie, J. P. P. E. F., Noordegraaf, M., & Knies, E. (2017). *Professionele Schoolorganisaties: Werken Aan Goed Bestuurde Leerculturen.* Utrecht: Universiteit Utrecht.

Buisman, M., Van Wijk, B., & Houtkoop, W. (2011). *Een leven lang leren in 2010: Onderzoeksrapportage van de monitor postinitieel en de monitor publieke infrastructuur.* 's-Hertogenbosch: Ecbo.

Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (2011) *Labour Market Flexibility in the Netherlands: The role of contracts and self-employment.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Courtney, S. (1992). *Why do adults learn? Towards a theory of participation in adult education.* London: Routledge.

Ford, N. F. (2019). *Relationship of Proximal Predictors of Success in a PsyD Program on Alumni Distal Factors.* Newberg, Oregon: George Fox University.

Grijpstra, D., Bolle, H., & Driessen, T. (2019). *Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.

Hogan, J. A., & Seeman, C. (2018). What's Past Is Possible: Opportunities and Perspectives for Library Alumni Resources. *Proceedings of the Charleston Library Conference.*

Iskhakova, L., Hoffmann, S., & Hilbert, A. (2017). Alumni loyalty: Systematic literature review. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, *29*(3), 274-316.

Kuijpers, M., Semeijn, J., & Van der Heijden, B. (2019). *Een loopbaanperspectief op 'leven lang ontwikkelen'.* ScienceGuide.

Marcaletti, F., Iñiguez Berrozpe, T., & Koutra, K. (2018). Overcoming age barriers: Motivation for mature adults' engagement in education. *International Journal of Lifelong Education*, *37*(4), 451-467.

Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Nygren, H., Nissinen, K., Hämäläinen, R., & De Wever, B. (2019). Lifelong learning: Formal, non-formal and informal learning in the context of the use of problem-solving skills in technology-rich environments. *British Journal of Educational Technology*, *50*(4), 1759-1770.

OESO (2017). *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017.* Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

Onderwijsraad. (2012). *Over de drempel van postinitieel leren*. Den Haag: Onderwijsraad.

Pleijers, A. (2018). Een leven lang leren in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(3), p. 390-399.

SER. (2002). *Het nieuwe leren: Advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SER. (2012). *Werk maken van scholing. Advies over de postinitiële scholingsmarkt.* Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies.* Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Van Klaveren, C., & Heyma, A. (2008). *Employability naar bedrijfsomvang*. Amsterdam: SEO.

VO-raad (2017). *Een professionele schoolorganisatie is lenig, wendbaar en weerbaar.* Utrecht: VO-raad.

Onderwijssector

Vo, mbo, hbo

Trefwoorden

Formeel leren, informeel leren, non-formeel leren, leven lang leren, alumni