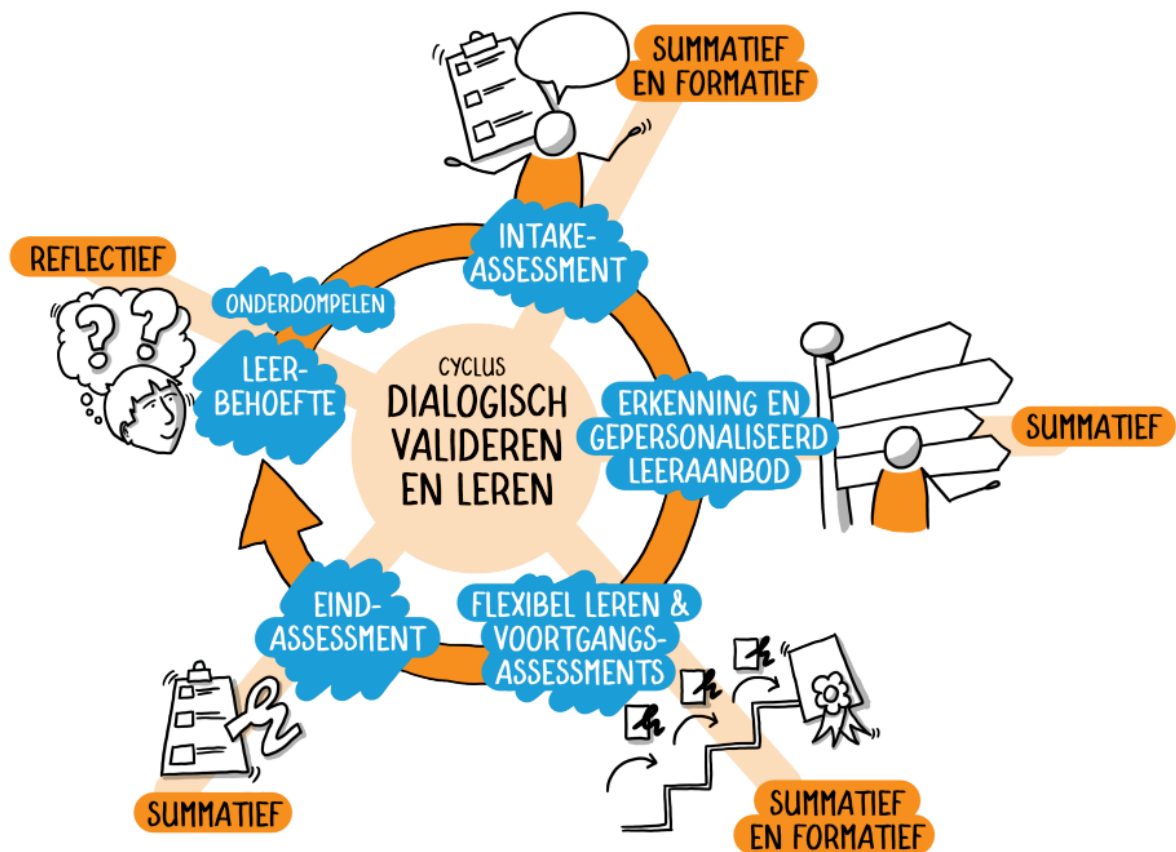


Eindrapportage 2024

Dialogisch Valideren



Cees Brouwer en Ruud Duvekot

Mei 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Overzicht activiteiten	2
3. Initiërende activiteiten, 2020-2022	3
Doelgroep	3
4. De 1^e MOOC 2020	4
5. Challenge 2022: selectie en opstarten	6
Modulaire curriculumontwikkeling en leren in leertrajecten	7
Leren vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap.....	7
Dialogisch valideren voor zij-instromers in de gehandicaptenzorg	7
Urban Sport Trainer	8
6. De 2e MOOC 2023	8
7. Het Manifest ‘Dialogisch Valideren’	10
8. Bevindingen van de vier challenges	12
Voorbeeld 1 - Modulaire curriculumontwikkeling en leren in leertrajecten.....	12
Voorbeeld 2 - Leren vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap.....	13
Voorbeeld 3 - Dialogisch valideren voor zij-instromers in de gehandicaptenzorg	13
Voorbeeld 4 - Urban Sport Trainer	14
9. Advies voor interventies op beleids- en praktijkniveaus	14
10. De Cirkel van Leren	20
11. Hoe nu verder?	22
12. Leestips	23

1. Inleiding

In een co-creatie proces met 150 betrokken friskijkers, dwarsdenkers en stakeholders werd eind 2019 een strategische visie ontwikkeld op het beroepsonderwijs. Dit gebeurde vanuit denken in kansen en oplossingen. De visie in wording was gebaseerd op twee perspectieven en uitgangspunten:

- Drastisch gedaalde studentenaantallen in 2030.
- Flexibilisering van het onderwijs in 2030.

Het doel was en is om binnen deze uitgangspunten een arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs te ontwikkelen, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van elk individu. Het Ministerie van OCW vertaalde deze visie naar de innovatieve open aanpak 'MBOin2030' met het thema 'dialogisch valideren' als één van de pijlers onder deze aanpak.¹

Cees Brouwer en Ruud Duvekot² werden als 'ambassadeurs' van het thema aangesteld met de opdracht een concrete en werkbaar visie en missie voor het MBO in 2030 te formuleren dat als stappenplan voor alle betrokkenen in het MBO kan fungeren als het gaat om het (door)ontwikkelen en verankeren van 'dialogisch valideren' in toekomstbestendig MBO.

Dialogisch valideren is het leerwegaafhankelijk beoordelen van persoonlijke leerervaringen en het adviseren over verder leren in een bij de lerende passende vorm en inhoud en afgestemd op de persoonlijke leerbehoefte.³ De beoogde verbinding van iemands eerdere leren met verder leren komt tot stand in de dialoog tussen de 'lerende' en de passende onderwijs- en arbeidsmarktpartners. De lerende staat derhalve centraal en valideren voedt de dialoog over leren. Onderliggende componenten zijn onder meer: (h)erkenning van wat iemand al geleerd heeft, op de persoon toegespitste leerroutes, regie van het eigen leerproces bij de lerende, op elkaar volgende cyclische trajecten van dialogisch leren en valideren, dialoog tussen betrokken partijen en het geven van een (civiele) waarde aan elk leertraject.

De Werkgroep Dialogisch Valideren MBO2030 heeft vanaf 2020 diverse activiteiten ontplooid binnen het thema zoals netwerkbijeenkomsten, twee MOOC's, pilotprojecten, inspiratiesessies, publicaties, beleidsadvisering en themaversterking. Deze eindrapportage bevat het verslag van deze activiteiten. De opbrengst van dit alles is een stappenplan om vanwege de nabijheid van 2030 niet te dralen en daadwerkelijk *het beroepsonderwijs te kunnen flexibiliseren door middel van het versterken van Dialogisch Valideren binnen gepersonaliseerde leerroutes*.

2. Overzicht activiteiten

Ruim vier jaar 'ambassadeuren' voor dialogisch valideren heeft in de diverse activiteiten geresulteerd in:

1. De startnotitie⁴ van 2020 met definiëring, procesbeschrijving en actoren in dialogisch valideren.
2. De eerste MOOC⁵ van oktober-november 2020 met experts en betrokkenen aan het woord over het waarom, wat en hoe van dialogisch valideren.
3. Vier pilotprojecten in het kader van de challenge-aanpak van het thema Dialogisch Valideren.⁶

1 <https://mboin2030.nl>

2 Zie: <https://mboin2030.nl/nl/kerngroep>

3 Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S, <http://cl3s.com/leren-waarderen-download>.

4 Duvekot, R.C., Brouwer, C & Verhoeven, J. (2020). *Dialogisch Valideren oftewel EVC2030. Een werkdocument voor de Werkgroep Dialogisch Valideren binnen MBOin2030*. Houten, CL3S. <https://cl3s.nl/mboin2030-dialogisch-valideren>

5 Een MOOC is een Massive Open Online Course waarin een grote groep mensen aan de hand van leerobjecten met elkaar in gesprek gaat, kennis en kunde uitwisselt en nieuwe kennis en kunde genereert.

6 <https://mboin2030.nl/nl/mboin2030/leerervaringen-mee-laten-tellen-in-het-mbo/brief>

4. Een tweede MOOC van september-oktober 2023 met een grote groep deskundigen en actoren die de uitkomsten van het thema tot dusver verdiepten, wat resulteerde in het ‘Manifest Dialogisch Valideren’.⁷
5. Een actief netwerk van vroege toepassers, experts, instrumentenmakers, assessoren, (portfolio)trainers en beleidsmakers in en buiten het onderwijsveld.
6. Het eindresultaat: Advies voor Beleids- en Praktijkinterventies voor alle actoren bij Dialogisch Valideren.⁸

3. Initiërende activiteiten, 2020-2022

In de periode 2020-2022 werd een goede voedingsbodem gelegd voor het doorontwikkelen van de conceptuele benadering van dialogisch valideren naar een praktische aanpak die geïntegreerd kan worden in het mbo. Deze initiërende activiteiten kwamen voort uit het plan van aanpak zoals gepresenteerd in de Startnotitie van 2020. In deze periode werd met behulp van consultaties, netwerksessies en de 1^e MOOC gewerkt aan het verhelderen en instrumenteren van Dialogisch Valideren als theoretisch concept en praktische methodiek én procesgang.

Deze opstart- en initiatiefase van de werkzaamheden van de Werkgroep Dialogisch Valideren werd verantwoord en toegelicht met “De Rapportage 2020” en “De tussenrapportage van de Werkgroep MBOin2030 Dialogisch Valideren”.

Een belangrijke opbrengst in deze fase was het overzichtelijk in kaart brengen van het speelveld met de verschillende verantwoordelijkheden, rolverdeling en motieven om dialogisch valideren te initiëren. Immers, *dialogisch valideren* is gebaseerd op de dialoog tussen ‘individu’ en ‘werkgever/manager/leraar/...’ over het herkennen en waarderen van persoonlijke leerervaringen. Deze dialoog heeft een sterk holistisch karakter⁹ waarbij portfoliomanagement en assessmentmethoden gericht zijn op zowel het verzilveren van bestaande kwaliteiten als op het verder ontwikkelen van bestaande en nieuwe kwaliteiten ten behoeve van het creëren en/of versterken van maatschappelijke participatie: certificering, kwalificering, burgerschap, (vrijwilligers)werk, loopbaanstap, persoonlijke ontwikkeling, ondernemerschap, enz.

Onderstaand overzicht laat de motieven zien waarom een van de actoren überhaupt wel of niet dialogisch zou willen valideren. Dit overzicht leverde het kader voor de verdiepende activiteiten die de werkgroep vervolgens inzette om het thema dialogisch valideren een sterke bestaansgrond binnen het MBO te kunnen bezorgen.

Doelgroep	Waarom zou ik dialogisch willen valideren?	Waarom toch maar niet?
Individu	<ul style="list-style-type: none"> - Statusverhoging - (meer) Baas over eigen ontwikkeling - Meer ‘werkpret’ (<i>fluitender</i> naar het werk) - Meer employabel - Langer inzetbaar en gewaardeerd - Beter loopbaanperspectief - Sterkere onderhandelingspositie - Leren is ‘fun’ - Liefde voor het bedrijf - Hoger loon bij verbetering bekwaamheid - Productiever - Minder verzuim 	<ul style="list-style-type: none"> - Angst voor verandering - Financiering dialogisch valideren en maatwerk in verder leren - Inleveren vrije tijd - Onvoldoende zeggenschap over employability - Onvoldoende matching carrière aan talenten - Onvoldoende gebruik van aanwezige talenten - Teveel verplichtingen door deelname aan dialogisch valideringsproces

7 Duvokot, R.C. The Valuing Learning Manifesto. Integrating the Voice of the Learner in the Worlds of Learning and Working. In: *PLAIO – Prior Learning Assessment Inside Out, International Journal on Theory, Research and Practice in Prior Learning Assessment*. Special Issue 2023: 4th Validation of Prior Learning Biennale. New York, Suny Empire State University.
<https://plaio.org/index.php/home/article/view/223>

8 <https://cl3s.nl/dialogisch-valideren-interventies-voor-beleid-en-praktijk-in-en-om-het-mbo/>

9 De kern van het holistisch karakter van het proces is dat dialogisch valideren bij uitstek de methodiek is om vanuit ‘het hele individu’ een zingevend onderzoek te doen naar het herkennen van het reeds geleerde en het vervolgens faciliteren van het verder leren ten behoeve van elke, mogelijke vorm van maatschappelijk participeren. Zie voor een uitleg van de holistische en analytische perspectieven noot 7.

	<ul style="list-style-type: none"> - Meer zekerheid over positie - Recht op portfolio-assessment - Recht op loopbaanadvies - Geen examenstress - Leren terwijl je werkt - 'Open' leren is brede ontwikkeling - Privé levert ook competenties 	<ul style="list-style-type: none"> - Verdringingseffecten (werk, uitkeringen) - 'Laat mij maar door het hoepeltje springen'
Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> - Productiviteitsstijging bereiken - Meer commitment van personeel - Profilering als 'goede' werkgever - Oplossen wervingsprobleem - Verbeteren HRM - Doelmatiger scholing: leren op de werkplek - Vraagarticulatie op orde - Toegang tot niet-traditionele wervingsgroepen - Upgrading zittend personeel - Voorkomen onnodige scholing - Financieel profijt: minder verletkosten - Stimulans voor Human Capital Accounting - Inzetbaarheid ouder personeel versterken - Adequater inpassing nieuw personeel - Mensen van werk naar werk helpen (outplacement) - Koppeling HRM aan onderwijsdiensten (maatwerk) 	<ul style="list-style-type: none"> - Angst voor verandering - Cursuskosten stijgen - Ontwikkelkosten - Dialogisch valideren wordt doel op zichzelf - Loongolf - Onvoldoende carrièrelijnen - Concurrentie kaapt de doorontwikkelde werknemers weg (poaching) - Te hoge verwachtingen - Geen lange termijn doelen
Leraar/trainer	<ul style="list-style-type: none"> - Oog voor de leerling/student/cursist - Kennisoverdracht is leuk in de dialoog - Meer gemotiveerde leerling/student/cursist - Luisteren naar de stem van de leerling/student/cursist is makkelijker dan altijd maar zeggen hoe het moet - Eigenaarschap van leren delen is een uitdaging - Maatwerk in leren - Portfoliomanagement als opleidingsplan - Diversiteit aan klanten - Gepersonaliseerd leren - Assessment van leren - Assessment voor leren - Assessment als leren - Loopbaanvorming stimuleren - Doelgroepen aanpak - Gevarieerd doceren/trainen - Altijd verrassende leersituaties - Binnen- en buitenschools leren combineren 	<ul style="list-style-type: none"> - Angst voor verandering - Liever geen dialoog in leren - Moeite met acceptatie van buitenschoolse leerervaringen - Chaos in de klas mogelijk - Iedereen maatwerk lastig te managen. - Te complex - Moeilijk om te luisteren naar de stem van de leerling/student/cursist - Eigenaarschap van leren delen is een bedreiging

4. De 1^e MOOC 2020

Op basis van de theoretische onderbouwing en bovenstaand kader van dialogisch valideren werd de vervolgstap gezet in het verkennen van de mogelijkheden voor (door)ontwikkeling van dialogisch valideren in de praktijk. Daartoe werd in oktober-november 2020 een intensieve consultatie van alle stakeholders georganiseerd. Deze consultatie kreeg de vorm van een MOOC: een combinatie van content en open vragen.

In een periode van vier weken deelden en ontwikkelden meer dan 200 deelnemers hun kennis over leren, levenlang ontwikkelen, het waarderen van ervaring, kennis en kunde en dachten zij mee over een nieuw model en/of aanpak van valideren. De deelnemers zagen elkaars inbreng en konden daarop reageren (social learning), waardoor de deelnemers zelf ook in een leven lang ontwikkelen modus actief werden (self-learning).

Het faciliteren van online leren (moderatie) was belangrijk voor het bevorderen van het sociaal en zelf-leren. De werkgroep-trekkers waren moderator voor zowel het proces als de inhoud. Zij beschouwden de MOOC als bouwsteen van flexibel onderwijs in 2030 en Learning Analytics als hulpmiddel om op studiesucces te sturen.

De MOOC was opgebouwd volgens de 'golden circle' van Simon Sinek.¹⁰ Na een korte introductie van MBO2030 werd ingegaan op het waarom van dialogisch valideren (WHY) als verbinding tussen leren en valideren. In een volgend blok werd ingegaan op hoe en waar mensen leren en welke (onder)delen daarvan in de maatschappij zijn te benutten (HOW). Het laatste blok ging over wat dialogisch valideren precies is (WHAT) en welke stappen van de lerende en andere partijen in een dialogisch proces kunnen worden beschreven.

Bij de MOOC werd gebruik gemaakt van de startnotitie Dialogisch Valideren van mei 2020 en de werkdocumenten van juni-augustus 2020. Daarnaast werd gebruik gemaakt van video's, blogs, artikelen, presentaties, schema's gebruik gemaakt die een relatie hebben met leren en valideren. Deze bronnen werden in de MOOC als een 'leerobject' gepresenteerd. Bij elke bron werd een open vraag gesteld waarop de deelnemers hun reactie konden geven in de vorm van een bevestiging, verbetering, aanvulling of kritiek. De vier blokken bestonden elk uit 7 tot 12 leerobjecten en vergden elk ca. 2 uur.

In de MOOC was de rode draad dat de lerende centraal staat en valideren de dialoog over leren voedt tussen de verschillende 'partners in leren'. Een aantal kernconcepten typeert hierbij de functie van Dialogisch Valideren: bewustwording, documenteren, beoordelen, opbrengst en effect-verankeren. Dialogisch Valideren faciliteert een aantal opeenvolgende fasen, waarin deze kernconcepten zijn opgenomen, gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject. Deze cyclus is direct herhaalbaar door en voor de lerende.

De MOOC werd op 12 oktober 2020 gestart. Daarna werd elke week een nieuw level opengesteld, terwijl ondertussen de voorgaande levels open bleven staan. De MOOC werd gesloten op 23 november 2020.

¹⁰ <https://simonsinek.com/golden-circle/>

De verbreding en verdieping van het onderwerp Valideren leverde een aantal inzichten op voor het jaar 2030. Deze inzichten zijn bouwstenen voor de toekomst:

- Dialogisch Valideren is in 2030 breed ingevoerd, flexibel en gepersonaliseerd leren is voor alle doelgroepen toegankelijk en gemeengoed.
- Lerenden hebben regie over hun eigen leerproces.
- In 2030 kunnen stukjes kennis gewaardeerd worden en bestaan er diverse vormen van waardering (van de harde examinering tot de zachtere vormen zoals microcredentials en badges, wellicht endorsements en likes).
- Verdwijnt het primaat van geaccrediteerde opleidingsinstituten op waardering.
- Bestaan er open, persoonsgebonden registratiesystemen.
- Bedrijven kijken naar inzetbaarheid, het diploma wordt daarbij minder dominant.
- Learning analytics worden breed in het onderwijsproces ingezet om betere studieresultaten te verkrijgen.
- Initieel leren is de eerste stap in LLO, deelnemers zitten in gemengde groepen.

5. Challenge 2022: selectie en opstarten

Onder het motto *'practice what you preach'* werd in 2022 een challenge uitgeschreven met de vraag aan samenwerkende partners in het werkveld om te komen met voorstellen voor een (deel)oplossing voor het vraagstuk: 'hoe de student met het eigen portfolio het beste de dialoog aan kan gaan met de kwalificatiestandaard en eventueel ook een functieprofiel of beroepsstandaard en dan gevalideerd kan worden om onnodig onderwijs te voorkomen en een eigen leerpad te creëren'? De voorbeelden geven een indruk van verschillende doelgroepen met eigen leerdoelen en leerervaringen deze vraag hebben opgepakt.

In de challenge werd gezocht naar (deel)oplossingen om de visie op dialogisch valideren in de praktijk te brengen, bijvoorbeeld met hulpmiddelen, methodieken of andere tools die antwoord zouden geven op een of meerdere van onderstaande vragen:

Vanuit de student:

- Hoe kunnen we studenten meer inzicht geven in verworven competenties? Via formeel en informele leerervaringen, motivatie en talenten;
- Hoe kunnen we studenten helpen de eigen ontwikkelbehoefte te ontdekken? Via persoonlijke leerwensen, maar ook met aansluiting op de arbeidsmarkt in het vizier;
- Hoe kunnen we studenten stimuleren om meer regie te nemen op het eigen leerpad? Vanuit een intrinsieke motivatie en mede-eigenaarschap.

Vanuit de docent:

- Hoe kan een docent de student ondersteunen in het ontdekken van het eigen leerpad? Via gelijkwaardige gesprekken en aandacht voor de unieke kwaliteiten van de student;
- Hoe kan een docent de eerder opgedane leerervaring waarderen en erkennen? Wat hoeft niet meer geleerd te worden en waar zitten nog ontwikkelmogelijkheden?
- Hoe kan een docent de student adviseren over verdere ontwikkeling van competenties? Zodat dit aansluit op de persoonlijke leerbehoefte en er een goede aansluiting is op de arbeidsmarkt.

Vanuit het werkveld:

- Hoe kan het starten eindniveau van een student inzichtelijk worden gemaakt voor het werkveld? Zodat duidelijk is wat niet meer geleerd hoeft te worden en wat wel;
- Hoe zorgen we ervoor dat het persoonlijke leerpad dat de student volgt ook aansluit op het beroep en de arbeidsmarkt? Met aandacht voor de minimaal benodigde competenties in een bepaald vakgebied;
- Hebben jullie voor deze uitdaging een (deel)oplossing?

In november 2022 werd na een grondige selectie en jurering gekozen voor vier pilotprojecten:

Modulaire curriculumontwikkeling en leren in leertrajecten

Op basis van concrete vragen uit bedrijfsleven (voedingsmiddelenindustrie) en onderwijsaanbieder Yuverta (mbo) wordt in co creatie de modulaire curriculumontwikkeling van en het leren in (individuele) leertrajecten op basis van authentieke beroepstaken opgepakt (het leren).

De doelstelling van het project is: 'Het ontwikkelen en testen van een valideringsmodel dat past bij individuele leerroutes en gebaseerd is op het valideren van afzonderlijke modules die bestaan uit authentieke beroepstaken. Het model is zowel bruikbaar voorafgaand aan het leertraject (voor erkenning van eerder verworven competenties) als tijdens het leertraject (voor validering van behaalde modules)'.

Het model is gebaseerd op het waarderen van leeruitkomsten van authentieke beroepstaken vóór en tijdens het opleidingstraject. De beoordeling gaat uit van een holistische benadering waarbij de lerende deze kennis, vaardigheden en gedrag geïntegreerd laat zien. De elementen worden niet los van elkaar beoordeeld.

Leren vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap

Ä6 is een leerroute binnen Sint Lucas waar persoonlijk leren is ingevuld met ruimte maken voor passie en talent en waar de scheiding tussen binnen en buitende school vervaagt. Ä6 zoekt naar de passie en het talent van de lerende, met interessante kruisbestuivingen en samenwerkingen, en naar de ontwikkeling van de lerende op specifieke onderdelen.

Dit project richt zich op het gebruik van een (nieuw) systeem *GROOW*, waarmee studenten, kerncoaches en experts gaan experimenteren en onderzoeken of het voldoet aan de behoeften, wensen en eisen. Eén van de prominente eisen is om betrouwbaar en valide portfoliogericht te examineren. Binnen de cultuur van de onderwijsinstelling wordt gestreefd naar openheid, betrokkenheid en gelijkwaardigheid. Vanuit deze waarde is het logisch dat studenten bij elke ontwikkelingsstap betrokken worden.

Studenten vatten alle opgedane ervaringen en kennis samen in een eigen leer of ontwikkelportfolio met een zestal focusgebieden (zelfontwikkeling, samenwerken en communiceren, onderzoeken, betekenis geven, vormgeven, projecten managen). Hiermee kan de lerende zichzelf profileren en positioneren, de groei inzichtelijk maken en bewijzen dat het werk op niveau is. De waarde van het diploma wordt bepaald door het portfolio, daarmee laat de student zien toe te zijn aan de volgende stap.

Dialogisch valideren voor zij-instromers in de gehandicaptenzorg

Stichting Sherpa, ROC Landstede en ROC Deltion werken samen in een project waarbij zij-instromers in de gehandicaptenzorg zich via een certificeringsroute binnen een jaar bekwamen tot een bevoegdheid op twee niveaus: Begeleider Maatschappelijke Zorg (mbo-niveau 3) of Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg (mbo-niveau 4). Sherpa en Landstede werken al langer samen binnen de in-house BBL-opleiding "Goed voor Elkaar", die begeleiders in opleiding (bio's) praktijkgestuurd opleidt naar een volledig mbo-diploma. Met behulp van dialogisch valideren wordt hierbij een oplossing gezocht voor de problematiek dat:

- Er een groot tekort aan vakbekwame medewerkers is.
- Sollicitanten veel levens- en werkervaring met zich meebrengen maar zich niet gezien, gehoord en erkend voelen in aanbodgericht onderwijs dat niet aansluit op hun ervaringen. Zij zijn vooral geïnteresseerd in inzetbaarheid.
- Een bio geen lessen hoeft te volgen over kennis die deze al bezit.
- De sterke motivatie van zij-instromers en deze ervaringen centraal staat en gebruikt moet worden.

Bio's kunnen en mogen leren op hun eigen manier, passend bij hun eigen talenten en competenties. Het valideren van de al opgedane competenties vindt (continue) plaats in een dialoog tussen student, werkveld en opleiding. Binnen een gepersonaliseerde leerroute, waarbij ook de praktijk meedenkt en meebeslist over wat er geleerd moet worden, wordt gewerkt met leermeters. Deze worden, bij voldoende aangetoonde competenties, verschoven van starter naar beroeps bekwaam. Dat levert vrijstelling van onderwijs op, maar niet van examineren!

De kern van deze pilot is gericht op het beantwoorden van de vraag hoe een assessor/docent iemands gerealiseerde leeruitkomsten kan erkennen, valideren en borgen zonder dat dit gepaard gaat met de standaardvormen van examinering of EVC-procedure.

Het resultaat van dit project is een uitgetekend proces met beschreven rollen en taken, een flowchart met mogelijke routes en bijbehorende instrumenten en vormen van bewijzen die nodig zijn om iemand gevalideerd beroepsbekwaam te verklaren. Kortom, erkennen en valideren van leeropbrengsten.

Urban Sport Trainer

Het project is bedoeld om op een aantal specifieke onderdelen, vastgelegd in Sprints, ruimte te krijgen om te versnellen, te leren en te delen. Studenten ontvangen hun eigen digitaal portfolio waarin hun route zichtbaar is. Vandaaruit bouwt de student het portfolio op met bewijzen uit de praktijk, geleerde kennis en opgebouwde skills. Hiermee is het persoonlijk portfolio de basis voor de student om ontwikkelingen bij te houden, de motivator om zich gericht te gaan ontwikkelen, gestimuleerd door de portfoliocoach (docent en praktijkbegeleider) waar ook de beoordeling plaats vindt.

Het uiteindelijke doel is om een structurele vernieuwing in gang te zetten binnen het beroepsonderwijs, een werkbare en overdraagbare hybride werkomgeving waarin student en docent actief samenwerken vanuit een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel.

Verwacht wordt dat studenten, docenten en onderwijspartners beter in staat zullen zijn te reflecteren op leerroutes van individuele studenten en meer oog zullen hebben voor witte vlekken in het onderwijsprogramma.

6. De 2e MOOC 2023

Waar de 1e MOOC in 2020 meer dan 250 experts en stakeholders verenigde in het bespreken van het wat, hoe en waarom van dialogisch valideren, bood de 2e MOOC in september-oktober 2023 de benodigde diepgang voor het benutten van dialogisch valideren bij wederkerend leren, leeruitkomsten als bouwstenen voor valideren en leren, het persoonlijke portfolio als sturingsinstrument, leren reflecteren op het eigen handelen, leren waarderen én valideren, en het bouwen aan een praktisch model voor het valideren van leerervaringen.



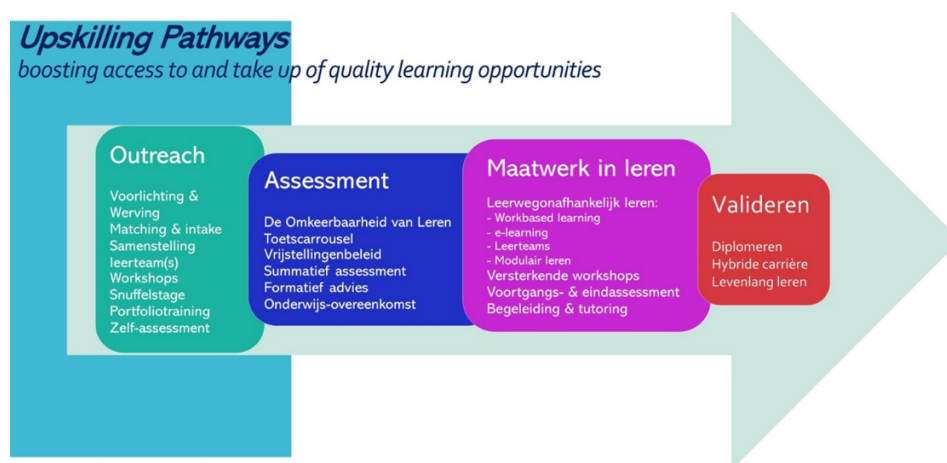
Tijdens deze MOOC passeerden meer dan 40 leerobjecten de revue met inzichten, methoden en voorbeelden van dialogisch valideren. Ook de vier pilotprojecten kwamen in een aantal leerobjecten aan de orde, waardoor deelnemers onderweg mee konden kijken en hun reflectie konden geven aan vragen die bij de projecten aan de orde waren.

Zo'n 320 deelnemers dachten actief mee over de vraagstukken en valkuilen in de praktijk. Ze kregen input over leven lang ontwikkelen en hoe zich dat aan het door ontwikkelen is in een model van dialogisch valideren i.c.m. leren.

De tweede MOOC speelde in op de veranderende leercultuur waarin de kijk op het mbo langzaam verschuift van 'wat geleerd moet worden' naar 'wat geleerd is en nog geleerd kan worden'. Deze verandering is ook te definiëren als de verandering die gaande is van een analytische naar een meer holistische leercultuur. In een analytische leercultuur staat controle van de mate waarin het geleerde overeenkomt met de inhoud en leerdoelen van de standaard centraal, gebruikmakend van het 'rode' potlood. Examencommissies, sectorraden en andere instanties controleren de standaarden en kijken alleen bij aantoonbare klachten of fouten naar de inhoud van de dialoog tussen lerende en professional. Bij holistisch leren wordt het vertrouwen in de beoordeling van behaalde leerresultaten juist geborgd door het autonome vermogen van de professionals om het 'groene' potlood te gebruiken om iemands leren te waarderen en feedback te geven. De dialoog staat centraal in het leerproces, zowel in de relatie tussen lerende en professional als in het voldoen aan de normen van de standaard.

Specifieke aandacht was er voor het Upskilling Pathways Model¹¹ (zie onderstaande figuur). Als Leren Waarderen het verbindingsinstrument is voor de partners in de lerende driehoek, dan is het belangrijk om de verschillende functies ervan te identificeren en een stappenplan op te stellen voor een meer holistische, personsgerichte leercultuur. In het stappenplan kan elke 'partner in leren' de eigen rollen en verantwoordelijkheden invullen. De routekaart is gebaseerd op de Upskilling Pathways-benadering die opeenvolgende stappen definieert voor het waarderen van lerenden: outreach, assessment, maatwerk in leren en de formele validering van de output van een leertraject. Deze conceptuele benadering van het stappenplan faciliteert en stimuleert de ontwikkeling van een holistische benadering in leer- en werkprocessen.

Het Upskilling Pathway model



Het Upskilling Pathways-concept begint met **outreach**-activiteiten, waarbij doelgroepen - vooral degenen die niet volledig op de hoogte zijn van strategieën voor een leven lang ontwikkelen - worden benaderd en (indien gewenst) begeleid om hun leerbehoeften te identificeren. De nadruk ligt ten eerste op het bewustmaken van de waarde van iemands eerdere leerervaringen voor het nastreven van verdere/nieuwe leer- en carrièremogelijkheden. Ten tweede hebben begeleiding en advisering tot doel de stem van mensen te versterken

11 Bron: Duvekot, R.C. & Valdés-Cotera, R., Recognising prior learning experiences of migrants and refugees for inclusion. In: Cedefop, ETF, UNESCO & UIL (2019). *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2019. Volume 1: Thematic chapters*. Torino, ETF, pp. 60-70. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2224-0>

en hun te leren reflecteren op hun leerervaringen om daarmee zinvolle en positieve dialogen aan te gaan over het versterken van hun maatschappelijke participatie in welke vorm dan ook. Een belangrijke vereiste voor deze fase is dat deskundigen uit leer- en werksystemen zijn geprofessionaliseerd in holistisch waarderen en leren. De beste manier om dit te doen is door het concept van leren waarderen eerst zelf toe te passen op henzelf en hun collega's; practice what you preach, zogezegd. Het gaat bij outreach om bewustwording, leren reflecteren en het creëren van een persoonlijk portfolio met (1) reflectie op de eigen activiteiten en gedrag, (2) het (zelf)waarderen en (3) de eigen leerbehoefte vanuit de persoonlijke standaard kunnen koppelen aan een kwalificatie- en/of functiestandaard.

De volgende fase van **assessment** is gericht op het vaststellen van het leertraject op individueel niveau door vertrouwen te organiseren in de waarde van iemands eerdere leerervaringen en deze af te stemmen op een gepersonaliseerd, verder leertraject. In deze fase wordt bepaald welke onderdelen al als afgerond kunnen worden beschouwd en welke nog geleerd moeten worden. De fase van **leren op maat** houdt daaropvolgend in dat het leertraject na het assessment wordt uitgevoerd in een bipartiet of tripartiet gestuurd proces van lerende, leraar en/of HR-medewerker. De laatste fase van het toekennen van **formele validering** rondt het leertraject af (certificering) en legt de focus op leven lang ontwikkelen voor onderhoud, opwaardering of anderszins van wat geleerd is. Validering benadrukt dat leren een wederkerend, leven lang proces is.

Elke fase is zodoende onderdeel van een geïntegreerde aanpak en heeft een breed scala aan diensten die flexibel kunnen worden aangepast aan de ervaringen van lerenden en hun leerbehoeften. Binnen elke fase zullen niet noodzakelijk alle opgesomde diensten gebruikt hoeven worden. Het is voldoende dat de opeenvolgende diensten met elkaar verbonden zijn, zodat de lerende een soortement one-stop-shop heeft voor een gepersonaliseerd leertraject. Figuur 3 illustreert het stapsgewijze proces van het Upskilling Pathways-concept en benadrukt de verbindende functie van assessment en de validering van iemands aangetoonde ontwikkelingsstappen.

De MOOC werd afgerond met een synthese van de theoretische en praktische inzichten en werd er verbinding gemaakt met andere thema's zoals gepersonaliseerd leren en de rol van de docent. De opbrengst betrof het helder krijgen van de volgende ontwikkelstap: het aanreiken van richtlijnen voor ROC's hoe ze dialogisch valideren i.s.m. andere 'partners in leren' (lerenden, organisaties, bedrijven) kunnen ontwikkelen, organiseren en verankeren in de leerprocessen die ze aanbieden. Deze richtlijnen werden vastgelegd in het **Manifest Dialogisch Valideren**, dat in de laatste week van de MOOC werd gepresenteerd, besproken en aangevuld.

7. Het Manifest 'Dialogisch Valideren'

Het Manifest Dialogisch Valideren is – als uitkomst van de tweede MOOC – gericht op het versnellen van het creëren van een holistische leercultuur waarin 'de stem van de lerende' echt centraal kan staan, in open dialogen met de leersystemen in onderwijs, training en human resources development (HRD). Het Manifest promoot een inclusieve samenleving waarin iedereen dezelfde rechten en kansen heeft om zich te ontwikkelen en deel te nemen aan alle aspecten van het leven. Dit kan alleen zinvol zijn als mensen naar elkaars stem kunnen luisteren en geen barrières opwerpen voor participatie en ontwikkeling.

Het Manifest Dialogisch Valideren (zie ook noot 7) moedigt de belangrijkste belanghebbenden - de lerenden en de professionals in leer- en werksystemen (leerkrachten, opleiders, assessoren, gidsen/counselors, HR-professionals) – aan om als gelijkwaardige en autonome partners met elkaar zinvolle dialogen aan te gaan over de doelstellingen, inhoud en vormen van een leven lang ontwikkelen. Om dergelijke dialogen tot stand te brengen, dienen zij: ...

... de trend te bevestigen naar een leercultuur waarin de lerende echt centraal kan staan, die zich bezighoudt met meer flexibele, gecontextualiseerde en gepersonaliseerde leerprocessen, een meer bottom-up en procesgestuurde aard van leren, en het gebruiken van methoden om persoonlijke leerervaringen te beoordelen

en leren op maat te vergemakkelijken.

... te begrijpen dat deze ontwikkeling een verschuiving inhoudt van het analytische, op controle gerichte leerparadigma naar een meer holistische, gepersonaliseerde en op vertrouwen gebaseerde leercultuur. De inzet is het leren te veranderen van een focus op controle over *wat geleerd moet worden* naar vertrouwen in *wat al geleerd is en geleerd kan worden*. Leren hoort reeds bestaande leerervaringen, opgedaan in het onderwijs, op het werk en door informeel leren, te verbinden met nieuwe, zinvolle leerervaringen. Kortom, leren dient 'de stem van de lerende' (student, werknemer, vrijwilliger, migrant, werkzoekende, zelfstandige, vluchteling, etc.) te kunnen horen en te waarderen.

... een stappenplan te schetsen voor elke partner in het leerproces, te beginnen met *outreach* om lerenden te benaderen en hen te helpen bij het identificeren en verwoorden van hun leerervaringen en leerbehoeften. *Outreach* leidt tot bewustwording van de waarde van persoonlijke leerervaringen voor het creëren van nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden. Vervolgens waardeert *assessment* iemands leerervaringen en geeft feedback over verdere leermogelijkheden. Het daar weer op volgende *leren op maat* omvat gepersonaliseerde leertrajecten die aansluiten op de resultaten van het assessment. De ultieme *validering* heeft betrekking op de formele voltooiing van elk leertraject door middel van certificering, kwalificatie, een concrete carrièrestap of anderszins. Dit stappenplan van outreach/assessment/leren op maat/validering is herhaalbaar en benadrukt het terugkerende karakter van een leven lang ontwikkelen voor onderhoud, upgrade, update of persoonlijke ontwikkeling.

...(bovenal) zinvolle en praktische dialogen tot stand te brengen in een holistische leercultuur door het omarmen van **de volgende leidende principes voor dialogisch valideren**:

1. *Een gemeenschappelijke taal aannemen voor waarderen en leren*: 'leeruitkomsten' kunnen dienen als een format voor het verwoorden en waarderen van de normen van lerenden (persoonlijke standaards), onderwijs en opleiding (kwalificaties, certificaten, badges) en HRD (functiestandaards).
2. *Outreach ontwerpen als een sociale voorziening*: het bewustzijn van lerenden (helpen) versterken dat het de lerende is die formeel, informeel en non-formeel leert, lerenden leren reflecteren op persoonlijke leerervaringen en deze te verwoorden en documenteren, en informatie en voorlichting aanreiken over het hoe en waar van het waarderen van persoonlijke leerervaringen en invullen van leerbehoeften.
3. *Eigenaarschap over leerprocessen delen met de lerende*. De tijd is rijp voor leersystemen om te leren luisteren naar 'de stem van de lerende' door dialogen over persoonlijke ontwikkeling te faciliteren volgens de formule van $P^{ZR} + A^{ET} = LLO$ [*Persoonlijke leerbehoeften (gebaseerd op Zelfbeoordeling & Reflectie) + Assessment (van Eerder leren voor Toekomstig leren) = Leven Lang Ontwikkelen (LLO)*].
Deze formule moedigt dialogen over en weer aan tussen [metaforisch verwoord] drie actoren:
 - a. 'De lerende' met de persoonlijke standaard (overtuigingen, doelen, professionele producten) als input.
 - b. 'De leraar' (beoordelaar, coach, supervisor & docent, praktijkbegeleider, e.a.) met de inhoud van kwalificatiestandaarden als input.
 - c. De HR-professional (alle personeelsontwikkelingsfuncties) met de taakomschrijvingen binnen functiestandaarden als input.
4. *Assessment van, voor en als leren benutten* om de leergeschiedenis van lerenden te waarderen in relatie tot kwalificatie- en functiegerichte standaarden om 'echt' op maat gepersonaliseerd leren aan te bieden.
5. *De autonomie van professionals in onderwijs, scholing en HRD versterken en vertrouwen* in al hun handelingen (beoordeling, onderwijs, training, coaching, supervisie, loopbaansupport, e.a).
6. *De voorkeur geven aan kwaliteitszorg boven -controle*: vertrouwen organiseren en onderbouwen in de autonomie en capaciteit van de professionals in de lerende driehoek, vooral de beoordelende, begeleidende en adviserende professionals.
7. *Een leven lang ontwikkelen mogelijk maken*: juridische, financiële, educatieve en sociale ruimte bieden om dialogen over leren waarderen door, voor en met de lerende mogelijk te maken.

De vervolgstap in het thema 'dialogisch valideren' was er vervolgens op gericht om een plan van aanpak te formuleren voor de verspreiding en benutting van de principes zoals verwoord in het Manifest. Vooraleerst

zorgde de opbrengst van de vier pilotprojecten voor de nodige verrijking van de principes en voor de inkleuring van verschillende toepassingsvraagstukken.

8. Bevindingen van de vier challenges

De opbrengst van de vier challenges was rijk. Eind 2023 leverden de challenges hun resultaten in. Ze bevestigden onomwonden dat dialogisch valideren een essentieel puzzelstuk is in de bijdrage van het MBO aan het up-to-date houden van de lerende samenleving. Met name het ontwikkelend vermogen dat het MBO versterkt van alle actoren in deze samenleving: de lerenden voorop maar ook de leraren, trainers, assessoren en coaches in leer- en werkomgevingen. Elke challenge levert een eigen en unieke bijdrage aan het thema dialogisch valideren.

Voorbeeld 1 - Modulaire curriculumontwikkeling en leren in leertrajecten

Het was de ambitie van Yuverta en IVA Onderwijs om te komen tot één zelfde valideringsmodel dat zowel voor de start van een opleidingstraject (het valideren van eerder verworven competenties) als tijdens het opleidingstraject (het valideren van gevolgde modules) gebruikt kon worden. Dit kan de vergelijkbaarheid tussen validering voorafgaand aan en tijdens het leertraject optimaliseren. Tevens was het de ambitie om een methodiek te ontwikkelen die zowel voor BOL-opleidingen, reguliere BBL-opleidingen, 3e leerweg BBL-opleidingen en losse cursussen (modules) bruikbaar zou zijn.

Resultaat van deze challenge is een modelaanpak voor het (leerwegaafhankelijk) waarderen van leeruitkomsten van authentieke beroepstaken. Om leerwegaafhankelijk te kunnen beoordelen waarbij bewust en onbewust, informeel, formeel en non-formeel leren worden gehonoreerd, moeten aan de te beoordelen onderdelen leeruitkomsten worden toegekend.

Processtappen in het model:

1. Bestudeer het kwalificatiedossier (de werkprocessen) van de MBO-opleiding waarvoor dialogisch valideren als examineringsvorm wordt ingezet.
2. Onderzoek de daadwerkelijke werkprocessen in de praktijk van het betreffende beroep, door bij enkele representatieve bedrijven naar de taakanalyses te kijken en maak een match met het kwalificatiedossier.
3. Knip het kwalificatiedossier op basis hiervan op in onderdelen (authentieke taken) waarin kennis, vaardigheden en gedrag geïntegreerd kunnen worden beoordeeld (dit kunnen werkprocessen zijn of groepjes van werkprocessen).
4. Formuleer per onderdeel (per authentieke taak) leeruitkomsten en onderliggende beoordelingscriteria.
5. Orden en/of vervaardig het lesmateriaal (voor het aanleren van kennis, vaardigheden en gedrag geïntegreerd) per onderdeel en maak het geschikt voor (begeleide) zelfstudie.
6. Organiseer het onderwijs en de begeleiding erbij zo dat individuele trajecten mogelijk zijn, indien gewenst met behoud van de onderwijsbekostiging.
7. Ontwikkel een examineringsmodel (en businesscase) voor de uitvoering (organisatie) van de examinering per onderdeel.
8. Ontwikkel examenopdrachten om per onderdeel te kunnen afsluiten.
9. Stel een verantwoording op (t.b.v. examencommissie en inspectie) waaruit blijkt dat de manier van examineren voldoet aan wet- en regelgeving.

10. Beschrijf de manier(en) van assessment en de rollen van de betrokkenen (intaker, coördinator, assessor(en) en examencommissie) en zorg voor een passend opleidingstraject.

Voorbeeld 2 - Leren vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap

Doel was het hulpmiddel *GROOW* te versterken en te verbreden door:

- Externen uit te nodigen om bij leeractiviteiten mee te kijken en feedback te geven aan de student om daaruit ontwikkelpunten te halen.
- De zelfreflectie van de student zelf en daarmee ook het eigenaarschap van hun eigen leertraject te versterken.
- De examinering te verantwoorden aan de hand van focusgebieden voor de verdere bouw van *GROOW*.

De volgende kritische succesfactoren en aandachtspunten kwamen gedurende de challenge naar boven:

- Een belangrijke kritische succesfactor is het vragen van feedback op leeractiviteiten. Een aanvullende instructie voor externen bleek noodzakelijk om het systeem en het proces goed te kunnen gebruiken.
- Feedback dient goed beschreven te worden (een korte situatiebeschrijving), ook om te bepalen wanneer iets op niveau beginnend beroepsbeoefenaar is en hoe dat uit de feedback gehaald kan worden.
- Een verrassing was dat burgerschap erg goed past in de werkwijze om projecten in *GROOW* te zetten. Zo kan het nu ook de ontwikkeling van burgerschap bijhouden en koppelen aan verschillende projecten waar de studenten mee bezig zijn. Ook verrassend is het aantal experts buiten Sint Lucas die benaderd worden om feedback te geven en de student daar echt wat aan heeft.

Overall conclusie is dat de studenten geen meesterproef meer hoeven te doen. Ze tonen zelf hun groei tijdens het leertraject aan en dat ze beroepsvaardig zijn. Over deze groei zijn constant gesprekken/dialogen tussen studenten en feedbackgevers en docenten. De examencommissie is aangehaakt in dit leerproces. Motivatie en eigenaarschap zijn zodoende sterke stimulators om dialogen aan te gaan van studenten met 'peers' in hun leertraject. *GROOW* bewijst zich daarbij als hulpmiddel om studenten valide en betrouwbaar te kunnen examineren binnen een meer studentgestuurd leerproces.

Voorbeeld 3 - Dialogisch valideren voor zij-instromers in de gehandicaptenzorg

Het doel van deze challenge was om de bestaande praktijkleerroutes van Sherpa en Landstede beter aan te laten sluiten op de praktijk, niet alleen door flexibel onderwijs, maar ook door flexibele examinering. Op deze manier kan er meer recht worden gedaan aan dat wat de student aan kennis, kunde en vaardigheden heeft opgedaan tijdens het eigen leerproces op de werkvloer en in andere contexten.

Gedurende het project werd de nadruk gelegd op het uitvoerende docententeam in de Goed Voor Elkaar MBO-opleidingen die Landstede uitvoert voor Sherpa. Om het docententeam te engageren werd een spiegelgesprek gehouden, waarbij studenten werden geïnterviewd over hun beleving bij examens. Daarbij werden ook vertegenwoordigers van Prove2Move (P2M) als examenleverancier betrokken.

Een breed gedragen kader voor besluitvorming over de volgende vragen bleek cruciaal:

- Welke bewijsstukken zijn toelaatbaar voor een examencommissie?
- Aan welke criteria moeten deze voldoen?
- Welke personen mogen bewijsstukken valideren, aan welke ervarings- of kenniseisen moeten zij voldoen?
- Wie kan en mag bovenstaande vragen beantwoorden?

In deze challenge is gebleken dat deze vragen vooral relevant zijn voor docenten en P2M. Voor docenten is het beantwoorden van deze vragen het meest essentieel aangezien zij de studenten begeleiden en naar examens toeleiden. Versterking van de bewustwording van deze rol versterkt het eigenaarschap van docenten binnen de leertrajecten, inclusief hun toetsende of validerende vermogen in de dialoog met studenten, examencommissie, werkgevers en praktijkbegeleiders, en beleidsmedewerkers.

Voorbeeld 4 - Urban Sport Trainer

Het beoogde resultaat van het project was studenten te motiveren een eigen leerpad te volgen, met name door alles wat bijdraagt aan hun examinering te herkennen en te laten erkennen. Het project concentreerde zich daartoe vooral op het creëren van een werkbare en overdraagbare hybride leeromgeving waarin student en docent actief kunnen samenwerken vanuit een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel en vanuit de visie van dialogisch valideren.

De ontwikkeling van deze leeromgeving kreeg voor de opleiding Urban Sport Trainer (UST) in samenwerking met Libereaux vorm binnen het e-portfolio DITKANIK.NU. In dit e-portfolio is de leerroute van de student via een app ontsloten, in de vorm van het toevoegen van de kerntaken en werkprocessen van de opleiding, hun doelprofiel en skills. Docenten, studenten en werkveld werden getraind in het gebruik van deze app en zijn ermee gaan experimenteren, met name op het vlak van dialogisch valideren om te kunnen valideren wat de student in de app verzamelde als waardevolle bijdrage aan het eigen leerproces.

Van de studenten gebruiken alle studenten uit het eerste leerjaar van UST de app. Ook een aantal studenten uit leerjaar 2 en 3 gebruiken de app om hun voortgang te monitoren en hun bewijsstukken te verzamelen.

Aandachtspunten zijn dat de nieuwe vorm van werken en het daarbij gebruik maken van de app veel tijd kost voordat alle docenten en studenten er goed mee overweg kunnen. Daarnaast is het een uitdaging om het werkveld goed te betrekken en mee te krijgen. Daarnaast is het een uitdaging om het werkveld op de juiste manier op te leiden aangezien hun tijdsinzet beperkt is omdat het gaat om veelal kleinere organisaties en zzp'ers. Belangrijk aandachtspunt is ook dat er uitzicht moet zijn om dialogisch valideren en de app ook te gaan gebruiken bij de examinering.

Dialogisch valideren en het gebruik van de app blijkt een bruikbare tool te zijn binnen het MBO om het gesprek over onderwijsvernieuwingen aan te gaan en kritisch het huidige onderwijsaanbod tegen het licht te houden.

9. Advies voor interventies op beleids- en praktijkniveaus

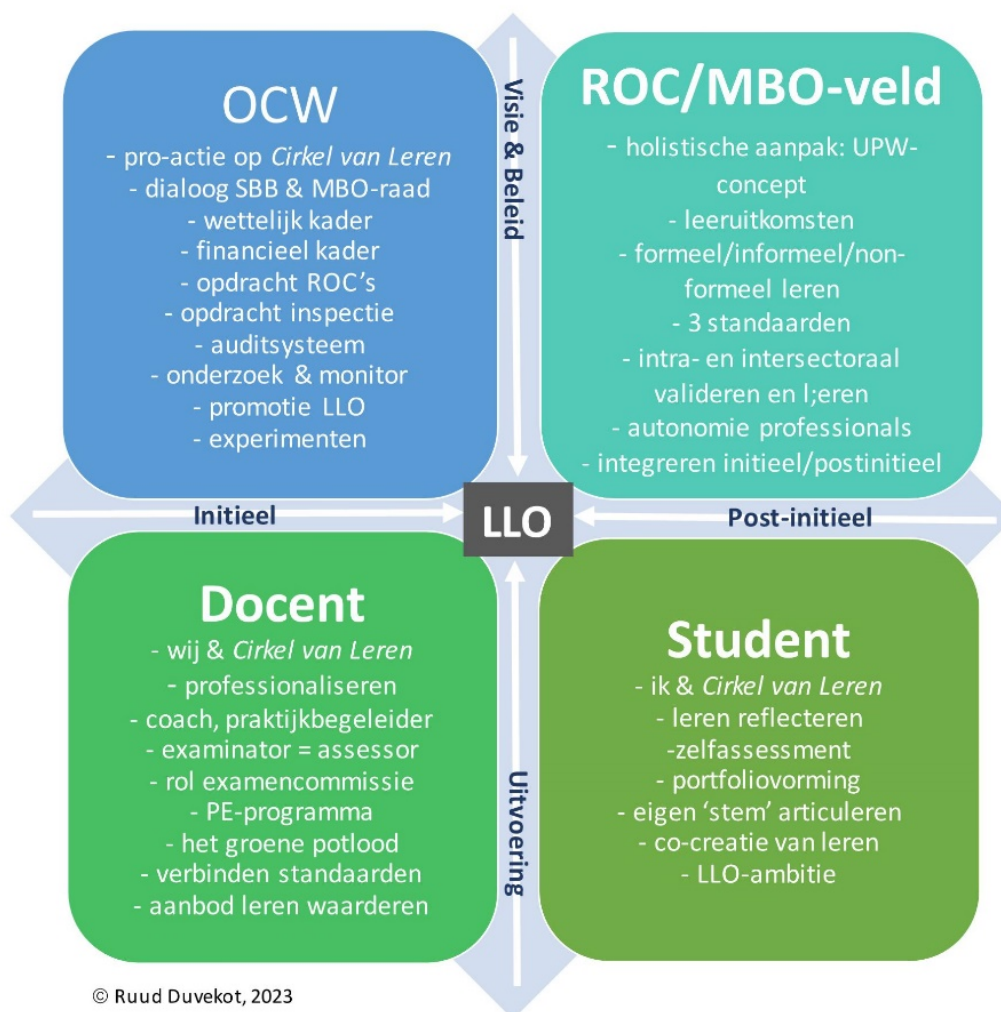
De uitkomsten van alle activiteiten, challenges, MOOC's en netwerksessies konden worden samengevat in een twaalfstal kernpunten of aanbevelingen voor de verschillende stakeholders binnen het proces van dialogisch valideren. Deze kernpunten zijn op drie beleids- en uitvoeringsniveaus in vier kwadranten (zie de figuur hieronder) samengevat. De niveaus liggen op macro-, meso- en microniveau. Binnen elk kwadrant is er een primaire eigenaar van de voorgestelde acties om dialogisch valideren breder en dieper in het leerproces van studenten te integreren.

De kernpunten raken aan alle aspecten en dimensies van het proces van dialogisch valideren, op de verticale as op beleidsmatig vlak van ontwikkeling tot uitvoering daarvan en op de horizontale as voor de ontwikkeling en uitvoering uiteenlopende van initiële tot post-initiële leertrajecten. Elk kernpunt is in het 'narratief' in onderstaande tabel toegelicht en vervolgens vertaald naar mogelijke beleidsinterventies om dialogisch valideren te borgen in het MBO (initieel én post-initieel).

De kwadranten in de figuur tonen de rollen die bij het werken aan de kernpunten kunnen worden ingevuld:

- Op macroniveau heeft het ministerie de belangrijke rol om de missie binnen het MBO (ROC's en het MBO-veld) als opdracht te verankeren: met behulp van dialogisch valideren een meer holistische leercultuur realiseren, met de lerende in het centrum en het MBO als faciliteerder.
- Op mesoniveau vinden we de ROC's en het MBO-veld waar het concept van Upskilling Pathways (kernpunt 9) wordt benut om de eigen professionals én bovenal de lerenden/studenten te faciliteren.
- Op microniveau zijn zowel de professionals (docenten, trainers, assessoren, praktijkbegeleiders, enz.) als de lerenden/studenten aan zet om hun eigenaarschap van initieel en post-initieel leren vorm, inhoud en betekenis te geven.

Vier kwadranten met primaire actoren en acties



In onderstaande tabel zijn de uitkomsten van het thema Dialogisch Valideren via de diverse activiteiten tijdens de jaren 2020-2023 geordend. Eerst wordt het kernpunt uitgelegd, waarna wordt aangegeven welke beleids- en/of praktijkinterventies mogelijk/nodig zijn. Tot slot zijn de stakeholders op micro-, meso- en macroniveau aangegeven om interventies te initiëren: de lerenden (studenten), de ROC's (docenten en/of management), het mbo-veld (ondersteuning vanuit het meso niveau van het mbo met MBO Raad, SBB en samenwerkende ROC's) en het ministerie van OCW.

Dialogisch Valideren: interventies voor de actoren in beleid en praktijk			
Kernpunt	Narratief	Interventies beleid en praktijk	Actoren
1. Van een analytische naar een holistische leercultuur	Het 'leren van de lerende' is leidend bij het initiëren en organiseren van leerprocessen die ten goede komen aan haar/hem én daarmee aan de samenleving. Een nieuwe benadering van leren is die waarbij het waarderen van eerder leren én het adviseren over verder leren geïntegreerd zijn in een gepersonaliseerde aanpak. Dit vergt wel een meer holistische kijk op waarderen en leren waarbij 'het leersysteem' luistert naar 'de stem	Investeren in de kwaliteit van de dialoog tussen de lerende en de professional (docent, praktijkbegeleider, assessor): a) Brede visie t.a.v. holistisch leerparadigma. b) Studenten (lerenden) leren reflecteren op het eigen handelen. c) Assessoren (intern en extern) trainen in beoordelen informele en non-formele leerervaringen.	Lerende: b ROC's: a-h mbo-veld: c, h OCW: a, e, g-j

	<p>van de lerende' in plaats van andersom.</p> <p>Zie ook kernpunt 5 'leren reflecteren'.</p>	<p>d) De examencommissie ook trainen in het waarden van informele en non-formele leerervaringen.</p> <p>e) De juridische ruimte voor holistisch valideren (en leren) die in de wet is gegeven, ook opnemen in de examenreglementen van de opleidingen.</p> <p>f) Summatief en formatief assessment integreren in het toetsbeleid van de instelling.</p> <p>g) Overstappen van het beoordelen van kleine leereenheden in rubrics naar grotere leereenheden in de vorm van leeruitkomsten.</p> <p>h) Verbinden van initieel en post-initieel in LLO</p> <p>i) Opdracht aan ROC's: van controle naar vertrouwen</p> <p>j) Opdracht aan Inspectie: advies, formatief</p>	
2. Drie standaarden verbinden	<p>Dialogisch valideren verbindt drie standaarden binnen 'de lerende driehoek':</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De persoonlijke standaard: gearticuleerde leerervaringen, bewijzen van formeel, informeel en non-formeel leren, ambitie & motivatie tot persoonlijke ontwikkeling. 2. De kwalificatiestandaard: beroepsgerichte competentieprofielen in het MBO. 3. De functiestandaard: functie specifieke competentie-profielen binnen allerlei personeelssystemen. 	<p>Het verbinden van de drie standaarden vergt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Het articuleren van persoonlijke standaard. b) Transparant maken van de inhoud van de standaarden d.m.v. acceptatie gelijkwaardigheid en begrijpelijke terminologie (zie ook kernpunten 3, 5 en 8) c) Databank vullen met gelijkelijk gewaardeerde onderdelen van standaarden (onderzoek) d) Experimenten met DV binnen 3 standaarden 	<p>Lerende: a ROC's: b, c, d mbo-veld: b, c, d OCW: c, d</p>
3. Gelijkwaardigheid van leren	<p>Er zijn drie hoofdvormen van leren die de lerende input leveren voor het aangaan van de dialoog over valideren en (verder) leren: formeel (geaccrediteerd onderwijs), non-formeel (niet-geaccrediteerd onderwijs en scholing) en informeel (onbewust/bewust leren in het leven) leren. Zodoende kan dialogisch valideren persoonlijke standaarden verbinden en verantwoorden met kwalificatie- en functiestandaarden, zonder onderscheid te maken tussen formele, informele of non-formele herkomst.</p>	<p>Gelijkwaardigheid van leren vereist:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Onderzoeksprogramma naar gelijkwaardigheid van alle leren: casuïstiek verzamelen en analyseren b. Bewustwordingscampagne van gelijkwaardigheid van alle leren door voorbeelden/rolmodellen. c. Vrijstellingenbeleid afgestemd op alle input. 	<p>Lerende: a ROC's: a, c mbo-veld: a OCW: b</p>
4. Leren Waarden als dualistisch concept	<p>Uitgaan van iemands leerervaringen of verworven competenties (waarden van het leren) en daar nieuwe, gewenste opbrengsten of leeruitkomsten aan toevoegen (leren van het waarden) is een essentieel onderdeel van dialogisch valideren. Dit dualistische concept betekent dat iedereen binnen 'de lerende driehoek' dialogisch valideren benut als een proces waarin de lerende centraal staat, alle leren telt en alle verdere ontwikkelstappen vastgesteld én</p>	<p>Versterken van Leren Waarden vereist:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Verkenning van het dualistische concept Leren Waarden (studie) met aanbevelingen voor beleid. b) Video-voorbeelden maken. 	<p>Lerende: b ROC's: b mbo-veld: b OCW: a</p>

	geboden kunnen worden o.b.v. het reeds geleerde.		
5. Leren reflecteren	Leren reflecteren betekent het herkennen en onder woorden brengen van de eigen, persoonlijke kwaliteiten die iemand bezit en heeft opgedaan in allerlei situaties. Onder de noemer van zelfmanagement van competenties leidt het kunnen reflecteren op het eigen handelen tot een gestructureerd portfolio dat de onderlegger vormt van iemands persoonlijke standaard. Afhankelijk van een gewenste loopbaanstap kan het portfolio input opleveren voor een dialoog over het waarderen van de persoonlijke standaard en het adviseren over wat nog te leren is.	Leren reflecteren behelst: a) Cursus 'leren reflecteren' ontwikkelen, verzorgen en evalueren. b) Cursus integreren in leertrajecten (KD's, MBO-certificaten, HRD). c) De lerende een format voor een persoonlijk portfolio of standaard aanreiken.	Lerende: a ROC's: a, b mbo-veld: a, b OCW: c
6. Autonomie van de lerende	Het lerende individu (initieel en post-initieel) laten delen in het eigenaarschap van het leerproces betekent vooral het creëren van flexibiliteit in de mate van het aan de hand nemen van de student: van pampieren tot empoweren. De ene lerende zal met lichte instructie de weg weten in KD-land, de andere met meer instructie en begeleiding.	Autonomie van de lerende betekent: a) Lerenden 'leren reflecteren', al dan niet in een cursus waarin ze dat kunnen leren. b) Professionals leren luisteren naar 'de stem van de lerende' = de stem herkennen, waarderen en adviseren. c) Bewustwordingscampagne.	Lerende: a ROC's: b mbo-veld: b OCW: c
7. Autonomie van de professional (docent, assessor, (praktijk)begeleider, examiner, HR-adviseur, enz.)	De professional vervult veel rollen: onderwijs, beoordeling, training, coaching, supervisie, (praktijk)begeleiding, loopbaansupport, e.a. De professional moet zich verschillende van deze rollen meer eigen maken en in de kwaliteit van het handelen daarbij vertrouwd worden. Kortom, meer kwalitatief werken: geïntegreerd/integraal onderwijs, adviserend in maatwerk, vertrouwen in de professionele kennis en kunde en beoordelingskracht. Professionalisering benutten om het vertrouwen in de eigen autonomie van lerend en beoordelend handelen te versterken, bv. via PE-programmering. Meer autonomie voor de professional betekent minder management om de professionals te sturen en controleren. Impact van dit kernpunt kan zijn op het vlak van: a) Minder verantwoordingsplicht naar het systeem en meer tijd voor de student. b) Minder fte naar management en meer naar dialogisch invullen van rollen (onderwijs, begeleiding, beoordeling, samenlering) door de professionals.	De autonomie van de professional herstellen o.b.v. deskundigheid en professionele houding door: a) Opleiding initiëren om professionals te trainen in het op alle facetten opereren in een meer holistische leercultuur: verbindend, flexibel en transparant. b) Jaarlijkse PE-programmering en kalibreersessies, onderhouden basiskwalificatie/seniorkwalificatie binnen functiegebouw. c) Landelijke certificering via PE-programma's. d) Ook examencommissies meenemen in deze professionalisering. e) Praktijkbegeleiders erkennen als examinerator.	ROC's: a-e mbo-veld: a-e OCW: e

	c) Professionals vullen rollen intern én extern in, in de school en op de werkplek.		
8. Eén taal voor leren én waarderen	Leeruitkomsten kunnen als format dienen voor het verwoorden en waarderen van de normen van lerenden (persoonlijke standaards), onderwijs en opleiding (kwalificaties, certificaten, badges) en HRD (functiestandaards). Leeruitkomsten zijn een belangrijke bouwsteen in het proces van dialogisch valideren; het is immers de resultante van de dialoog tussen de standaarden, zowel als het gaat om het valideren van al is geleerd en om het leren van wat nog kan worden geleerd.	1 taal creëren met behulp van leeruitkomsten heeft nodig: a) Leeruitkomsten als norm in kwalificatiedossiers vastleggen. b) Invoering leeruitkomsten afstemmen met SBB, MBO-raad en werkveld. c) Experimenten aanjagen in MBO om leeruitkomsten onder de knie te krijgen. d) Verbinden met de leeruitkomsten in het HBO (transversale werking). e) Leeruitkomsten ook als taal voor LLO (mbo-certificaten).	ROC's: a-e mbo-veld: a-e OCW: c
9. Dialogisch Valideren verankeren in de praktijk, cf. Upskilling Pathways concept (EU)	Het dialogische proces van Leren en Waarderen kent vier fasen: - Outreach: bewustwording van de waarde van iemands leerervaringen, en deze leren benutten voor het aangaan van een dialoog met kwalificatie- en/of functiestandaards. - Assessment: dialogisch valideren om te bepalen wat iemand al heeft geleerd en nog kan leren. - Maatwerk: dialogisch leren vormgeven en uitvoeren. - Valideren: vastleggen van de nieuwe leeruitkomsten.	Zinvolle en praktische dialogen tot stand brengen in een holistische leercultuur op basis van de volgende leidende principes: a) De lerende is degene die leert en staat centraal. b) De lerende is mede-eigenaar van het dialogische proces van Leren en Waarderen. c) De lerende leert/ontwikkelt zich een leven lang. d) Het dialogische proces is een wederkerend proces. e) Initieel onderwijs, training en leven lang ontwikkelen zijn verbonden via het valideren op de niveaus van persoonlijke, kwalificatie- en functiestandaards. f) Formeel, non-formeel en informeel leren zijn gelijkwaardig in het genereren van leeruitkomsten.	ROC's: a-f mbo-veld: a-f OCW: a-f
9a Outreach (1 ^e fase)	Outreach richt zich op de bewustwording van lerenden van de waarde van hun leerervaringen, op informatievoorziening over het verzilveren en verder leren op basis van die 'waarde', en op de voorbereiding op een brede intake functie voor iedereen die delen of het geheel van een KD of MBO-certificaten wil verwerven, zich gewoon wil ontwikkelen en een loopbaanstap wil vormgeven. Outreach betekent het organiseren van voorlichting en werving, actief benaderen van specifieke doelgroepen, inzicht geven in de waarde van informeel leren, matching- en intakeactiviteiten, workshops, snuffelstages, e.d.	Outreach = a) Bewustwordingscampagne: <i>alle leren telt mee. Laat je stem horen!</i> b) Intakeportal en fysiek loket als informatie- en matchingpunt voor alle lerenden. c) Outreach als maatschappelijke opdracht aan de ROC's: lerenden leren reflecteren op hun eigen leerervaringen! d) Outreach-activiteiten: o Cursus 'leren reflecteren' o 'Portfoliotraining' als certificeerbare leereenheid in het mbo. o Waarderen van leren voor zij-instromers (transversale competenties). o Tools voor zelfassessment (workshop) o Training: wat is assessment. o Allerlei soorten snuffelstages. e) Doelgroepenpak: 2 ^e kansers, migranten, e.a. f) Versterken opdracht van volwasseneneducatie.	ROC's: a-f mbo-veld: a-f OCW: a, c, f
9b Assessment (2 ^e fase)	Assessment heeft een bredere functie dan alleen beoordelen. Het is meer gericht op het <u>assessment van, voor en als leren</u> benutten om de	Assessment = a) Verbreden toetsfunctie met zelf-assessment en reflectief assessment.	Lerende: a ROC's: a-f mbo-veld: c-f

	<p>leergeschiedenis van lerenden te waarderen in verbinding met kwalificatie- en functiegerichte standaarden om 'echt' op maat gepersonaliseerd leren aan te kunnen bieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assessment van leren is summatief. - Assessment voor leren is formatief. - Assessment als leren is reflectief. 	<ul style="list-style-type: none"> b) Verminderen toetsdruk, bv. via intake-assessment om maatwerk uit te werken en vervolgens leeruitkomsten 2-jaarlijks in een voortgangsassessment te assessen, en afsluitend meteen eindassessment op alle leeruitkomsten. c) Assessment mogelijk maken om linksom of rechtsom leeruitkomsten aan te tonen en/of van feedback te voorzien. d) Omarmen gelijkwaardigheid van formeel/non-formeel/informeel leren als input voor toetsing. e) Praktijkbegeleider/mentor erkennen als beoordelaar. f) Assessoren opleiden en certificeren met examiner-status. 	OCW: e
9c Maatwerk in leren als 3 ^e fase	<p>Maatwerk in leren betekent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eerst luisteren naar wat iemand al heeft geleerd. - Dan maatwerk componeren naar vorm, inhoud en zingeving van de lerende. - Toetsprogramma integreren in maatwerk in leren. - Klantgerichtheid = van 'system says no' tot 'System can only say yes'. 	<p>Maatwerk in leren =:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bijscholen docenten en praktijkbegeleiders. b) Flexibiliseren systemen voor studievoortgang en cijferregistratie. c) Alle leervormen mogelijk maken. d) Concentrische leerlijnen creëren. e) Instroom voor maatwerk in elke maand. f) Voorkomen van 'gatenkaas'-programma's. 	ROC's: a-f mbo-veld: a, c, d
9d Validering als 4 ^e fase	<p>De laatste fase van het toekennen van formele validering rondt het leertraject af (certificering) en legt de focus op leven lang ontwikkelen voor onderhoud, opwaardering of anderszins van wat geleerd is. Validering benadrukt dat leren een wederkerend, leven lang proces is. Valideren betekent de borging en erkenning van dat wat al eerder (assessment) en door verder leren (maatwerk) is geleerd en kan worden vastgelegd in een diploma en/of MBO-certificaten (civiel effect). Dergelijk valideren is onomstotelijk verbonden met het enthousiasmeren van lerenden om hun LLO op orde te houden.</p>	<p>Valideren =</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Verantwoording van assessment en maatwerk-leertrajecten. b) LLO integreren in het valideren van leeruitkomsten. c) Verbinden van Valideren met informatievoorziening i.g.v. Outreach. d) Versterken gelijkwaardigheid van leren (zie ook kernpunt 3). 	ROC's: a-d mbo-veld: b
10. Kwaliteitszorg i.p.v. -controle	<p>In een holistische leercultuur is de kwaliteit van het valideren en leren gebaseerd op het vertrouwen in de kwaliteiten van de autonome professionals. Rol van de examencommissies is verbindend en borgend als het gaat om de uitkomsten van de dialoog van de lerende met de professionals. Tevens een adviserende rol op leeruitkomsten niveau naar opleidingen, studenten, bedrijven/organisaties over het valideren daarvan. Afhankelijkheid van externen verminderen t.b.v. versterken interne, lokale kwaliteiten van eigen stafleden en partners in het werkveld.</p>	<p>Kritische succesfactoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Van controle naar vertrouwen: examencommissies professionaliseren in holistische leercultuur: van controleren naar adviseren en verbinden. b) Inspectie van het Onderwijs versterken in de adviserende en begeleidende functie. c) Borgen van het behalen van leeruitkomsten op binnen- of buitenschoolse wijze. d) Minder sturen op input en cito-houding (kwantitatief) en meer op zelfsturend leren en output (kwalitatief). 	ROC's: a, b, c mbo-veld: - OCW: b, d
11.	<p>De inhoud van het MBO is een leven lang ontwikkelingsgericht en continu waardenvol. Waar initieel onderwijs de</p>	<p>Stimulansen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Initieel leren is gelijkwaardig aan leven lang ontwikkelen. De leeruitkomsten 	Lerende: a ROC's: a-c

<p>Initieel + post-initieel onderwijs = LLO</p>	<p>basis legt voor LLOO, biedt LLO houvast voor iemands levenlange ontwikkeling. Kwalificatie, certificeren, employability, enjoyability en persoonlijke ontwikkeling vermengen zich bij LLO als doeleinden voor leren. Initieel onderwijs integreren in LLO kan de waardering van leerer-varingen en de vertaling naar leeruitkomsten duurzaam houdbaar helpen maken. De nieuwe leercultuur heeft hier baat bij want dan kan feitelijk het valideren van behaalde leeruitkomsten altijd gebeuren.</p>	<p>tellen altijd mee, hetzij direct te valideren hetzij met een vertaalslag ge(her)waardeerd.</p> <p>b) Resultaat van LLO verzilverbaar maken in initieel leertraject.</p> <p>c) De houdbaarheid van behaalde leeruitkomsten versterken; bij uitstek een opdracht aan hoogwaardige valideringssystematiek.</p>	<p>mbo-veld: a-c OCW: a-c</p>
<p>12. Bekostiging en juridisch kader</p>	<p>De meer holistische leercultuur kan wat betreft de wet, maar past minder binnen de bestaande leer-cultuur met marktwerking, koersen op winst en nadruk op controle i.p.v. het organiseren van vertrouwen. Daarbij is de toepassing van het wettelijk kader op instellingsniveau niet in de pas met dat kader.</p> <p>De bestaande ruimte in de wet voor flexibel binnen- en buitenschools leren beter benutten betekent dat ROC's de bredere opdracht van initieel onderwijs en volwassen-educatie (weer) oppakken.</p> <p>Het bekostigen van behaalde leeruitkomsten gedurende iemands initieel/LLO leren kan daarbij centraal staan. Het behalen van de maatschappelijke opdracht staat voorop: geen winstmaximalisatie maar scoren op samenlevings-waardepunten.</p> <p>De transitie van analytisch naar meer holistisch leren houdt in het verminderen van focus op controle ten gunste van het vertrouwen versterken in de professionele autonomie van de docent/assessor /mentor/praktijk-begeleider.</p>	<p>Juridisch en bekostiging-technisch ruimte bieden aan het een leven lang scoren iemands persoonlijke ontwikkelingsgang betekent:</p> <p>a) Vertrouwen creëren bij de ROC's in de ruimte voor handelen die het wettelijk kader biedt.</p> <p>b) Outreach-activiteiten bekostigen, evenals bekostigingssystematiek afstemmen op behaalde leeruitkomsten.</p> <p>c) VE-functie versterken.</p> <p>d) Inspectie en examencommissies meer in de adviesrol positioneren.</p> <p>e) Toepassing van sector overstijgend of transversaal leren versterken, bv. van stewardess naar verpleegkundige, of van dakdekker naar gehandicaptenverzorgende.</p> <p>f) Marktwerking conflicteert met maatschappelijke opdracht van ROC's.</p> <p>g) Verlaging accreditatiedruk.</p> <p>h) Ruimte voor werkend leren en beoordelen vergroten.</p> <p>i) Financiering niet ophangen aan minimumaantal uren op school maar op gerealiseerde leeruitkomsten.</p>	<p>ROC's: a-i mbo-veld: b, e, h OCW: a-g, i</p>

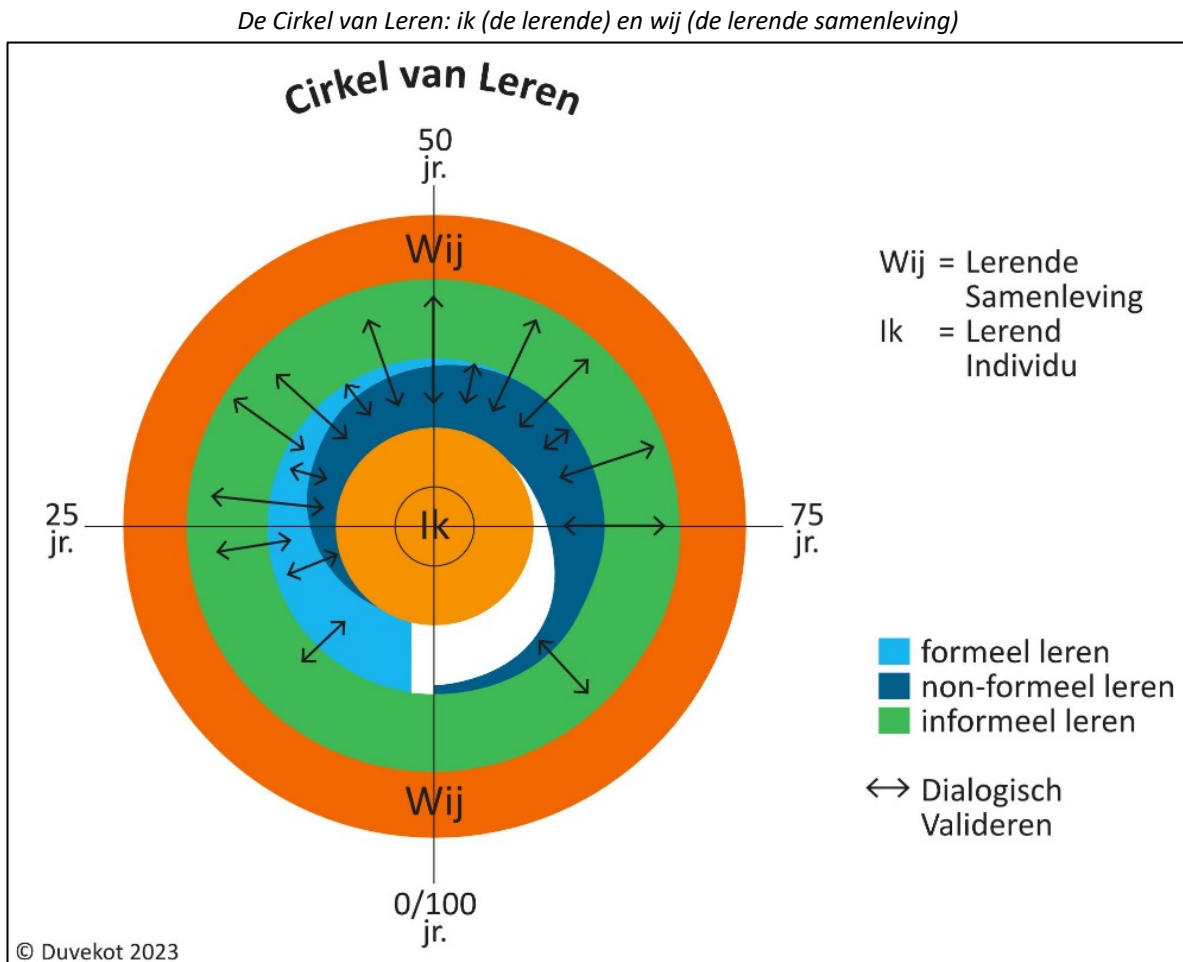
10. De Cirkel van Leren

Alles wat in de activiteiten van de werkgroep *dialogisch valideren* aan bod is gekomen en is besproken komt in feite neer op de erkenning dat leren een menselijke activiteit is die richting helpt geven aan ieders ontplooiing en persoonlijke ontwikkeling binnen het collectief van de lerende samenleving. De lerende samenleving bestaat bij de gratie van het leervermogen van alle deelnemers aan die samenleving. Allerlei leersystemen in het onderwijs, bij scholing en in Human Resources Development en functiesystemen staan in het teken van al die lerenden te faciliteren in hun ontwikkelingsgang.

Dat *dialogisch valideren* goed in staat is de lerende zelf mede-eigenaar te maken van de eigen ontwikkeling past uitstekend bij een meer holistische leercultuur waar formeel, non-formeel en informeel leren de inhoud aanleveren voor de dialoog over de inhoud, de vorm en de zingeving van ieders eigen, dynamische ontwikkelingsproces.

Het belangrijkste is om te accepteren dat ieder mens een lerend persoon is met een eigen leerstijl, motivatie, ervaringen en ambitie. Informeel leert iedereen elke dag van het leven, impliciet, onbewust, gepersonaliseerd. Formeel (geaccrediteerd onderwijs) en non-formeel leren (niet-geaccrediteerd onderwijs) zijn slechts een klein deel van die persoonlijke ontwikkeling. In de *Cirkel van Leren* zijn deze vormen van leren weergegeven in de groene en licht- en donkerblauwe cirkels.

De *Cirkel van Leren* biedt een inkijkje in iemands leven lange ontwikkeling binnen de context van de lerende samenleving. De cirkel toont dat leven lange ontwikkeling bij uitstek een gepersonaliseerd proces is, bottom-up zogezegd, waarin de systemen en instanties van de lerende samenleving zorgdragen voor de facilitering van mijn ontwikkelstappen en verbindingen helpen maken tussen mijn ontwikkelde kwaliteiten en alle mogelijke vormen van maatschappelijke participatie.



In de cirkel is met pijlen aangegeven waar en wanneer crossovers of transfers tussen de verschillende leeromgevingen van het lerende individu mogelijk zijn: tussen iemands formele leren en informele leren, tussen formeel en non-formeel en/of non-formeel en informeel leren. Zodoende kan het lerende individu zelf mede vormgeven aan het verbinden van de persoonlijke standaard met kwalificatie- en/of functiestandaarden.

Deze pijlen zijn willekeurig geplaatst en kunnen om het even tussen elke leeromgeving en in elke levensfase worden geactiveerd. Wat tevens duidelijk mag zijn is dat de werkelijke kracht van leren in het informele leren ligt. Iemands leerervaringen worden veel meer informeel verworven dan formeel geleerd in het onderwijs of non-formeel in scholing en training. Niet al het informele leren is transparant en transferabel naar formeel of non-formeel leren; de kracht van informeel leren ligt echter ook in het je onbewust ontwikkelen in een bepaalde richting en/of domein omdat iemand zich daarin thuis voelt en daar de talenten voor heeft. Het reflecteren op informele leerervaringen heeft daarom niet alleen waarde om onnodig onderwijs en scholing te voorkomen – de beroemde erkenning van eerder verworven competenties – maar ook om een passend advies kunnen krijgen

over een ontwikkelingsrichting en/of loopbaanstap. *Dialogisch valideren* richt zich dan ook op meer dan alleen het summatieve effect (erkenning van eerder leren) maar ook op het formatieve effect (advisering over passend verder leren/ontwikkelen).

In de *Cirkel van Leren* is alles gericht op ieders proces van leven lange ontwikkeling, zodat iedereen zo goed en zoveel als mogelijk in de veranderende wereld kan (blijven) functioneren en participeren. Dit is niet alleen belangrijk voor iemand persoonlijk maar veel meer nog voor iedereen omdat we samen met elkaar (alle -ik's-) de collectieve, lerende samenleving zijn en vormgeven. De lerende samenleving is een collectief fenomeen waar iedereen als lerende een leven lang actief deel van uitmaakt, voor zichzelf én daarmee ook bijdragend aan alle andere lerenden.

Dialogisch Valideren is in dit kader het proces dat zorgt dat in de *Cirkel van Leren* crossovers kunnen worden gemaakt tussen wat iemand informeel heeft geleerd met de verrijking die formeel en non-formeel leren kunnen bieden: diplomering, certificering, tweede kans-leren, loopbaanontwikkeling, upgrade, update, etc.

Het mag duidelijk zijn dat iedereen een lerend individu is binnen zo'n lerende samenleving. Dat betekent dat iedereen de begeleiding en ondersteuning kan krijgen die nodig of gewenst is, uiteenlopend van veel tot geen begeleiding, mede afhankelijk van context, leerdoel en leerstijl. De *Cirkel van Leren* drukt dit samenspel van het lerende individu ('ik) met de lerende samenleving ('wij') uit gedurende de eigen levenscyclus van 0 tot 100 jaar, of nog ouder desgewenst. De geschetste beleidsinterventies kunnen bijdragen aan het activeren van leven lang ontwikkelen (LLO) voor iedereen door de Cirkel van Leren te leren benutten voor persoonlijke ontwikkeling in het belang van de lerende samenleving.

11. Hoe nu verder?

Het is belangrijk om de juiste aanpak te kiezen om zinvolle en praktische dialogen in ieders Cirkel van Leren te initiëren en faciliteren. De voorgestelde acties in dit advies zijn allemaal gericht op deze initiatie en facilitering van de lerende burgers. Startpunt is de formulering van een actieplan om het concept van *Upskilling Pathways* met alle *partners in leren* op macro-, meso- en microniveau te ontwerpen binnen de eigen sectorale, regionale en nationale context, te implementeren en te evalueren. Het actieplan kent de volgende opzet:

1. Het **formuleren van een actieplan** voor het concept Upskilling Pathways. Onderdelen zijn onder andere:
 - a. Advies en financiering bieden voor de ontwikkeling van een portfolio waarmee 'de stem van de lerende' kan worden verwoord.
 - b. Procedures bieden voor het waarderen van iemands leerervaringen.
 - c. In lokale en regionale adviescentra organiseren van begeleiding en ondersteuning voor het leren reflecteren op leerervaringen en het verwoorden van iemands leerpotentieel.
 - d. Het ontwerpen van een 'open badge-systeem' voor het waarderen van iemands competenties en het erkennen van de gelijkwaardigheid van informele, non-formele en formele leerervaringen;
2. **Theorievorming** (*proof of definition*¹²) rond de sociale, economische en educatieve dimensies van een de transitionele leercultuur behoeft aandacht. Er is veel onderzoek en theorievorming rond het thema van leven lang ontwikkelen qua beleid en instrumentatie, maar nog steeds weinig systematische analyse of theorievorming om de ontwikkeling van het leerparadigma op sociaal, economisch en educatief niveau te duiden wat betreft effecten in de praktijk van lerenden binnen de lerende samenleving;
3. **Actieonderzoek** (*proof of concept*) gericht op casestudies waarin *leren waarderen* in gepersonaliseerde leertrajecten is geïnitieerd, ontworpen, getest en geëvalueerd in verschillende contexten en samenwerkingsverbanden en met verschillende doelgroepen. Met een x-aantal casestudies kan worden geïnventariseerd en geanalyseerd hoe *leren waarderen* het beste uitpakt in het ontwerp van LLO-strategieën,

12 *Proof of Definition* is het proces van theoretiseren om een bepaald fenomeen in een theoretisch kader te plaatsen en het te onderzoeken. *Proof of Concept* (of *Proof of Principle*) betreft het testen van een concept, principe of theorie op bruikbaarheid in een praktische situatie. *Proof of Value* is de verrijking van de expertise van de experts nadat een 'proof of concept' heeft aangetoond dat een ontwikkeld concept, principe of theorie toegevoegde waarde heeft in de professionele praktijk.

bv. voor de upgrade en/of update van werknemers, zij-instromers op sectorniveau, het waarderen van persoonlijke ontwikkeling binnen vrijwilligerscontexten, enz.;

4. **Professionaliseren van de professionals** (*proof of value*) in de verschuiving van semi-autonome experts in een analytische leercultuur naar autonome professionals (docenten, begeleiders, beoordelaars, HR-managers) die, in dialoog met lerenden, flexibel handelen binnen de bandbreedte van *leerbaarheid* en *valideerbaarheid* van leeruitkomsten. Dit is *de paradigmaverschuiving van controle naar vertrouwen*, van het analytische, massale en op controle gerichte leerparadigma naar een meer holistisch, gepersonaliseerd, op maatwerk in leren gericht en op vertrouwen gebaseerd leerparadigma. Het belangrijkste verschil tussen beide is de centrale plaats van de lerende, waarbij de lerende wordt gezien als 'een hele lerende persoon' en wordt weerspiegeld in de inhoud van de norm (holistisch, divergent) in plaats van dat de norm wordt weerspiegeld in de inhoud van de lerende (analytisch, convergent).

Kortom, met meer begrip van het holistische karakter van persoonsgerichte leerprocessen, zal het invullen van de principes van Het Manifest voor Dialogisch Valideren het creëren van betekenisvolle dialogen tussen lerenden en de professionals in leer- en werksystemen bevorderen. Het is immers duidelijk dat een leven lang ontwikkelen uitdagingen en kansen biedt voor alle partners in leren, vooral als 'ik' als lerende echt betrokken ben bij het vormgeven van de inhoud, vorm en betekenis ervan. Dit biedt toegevoegde waarde, zowel in het voorkomen van onnodig leren als in het succesvol afronden van persoonlijke leerbehoeften die ten goede komen aan het collectief van De Lerende Samenleving. De Cirkel van Leren (zie de figuur) toont deze verwevenheid van mijn persoonlijke ontwikkeling binnen de voortschrijdende, maatschappelijke ontwikkeling.

De belofte van een leven lang ontwikkelen voor iedereen komt op het juiste moment, gezien de transitie die gaande is naar een meer inclusieve samenleving met meer oog en oor voor de stem van de lerende. Het vereist actieve deelname van iedereen, in de eerste plaats van 'mij' en 'mijn' ontwikkelpotentieel. Het Manifest bouwt hierop voort en verbindt elke lerende met ontwikkelingsmogelijkheden en sociale perspectieven. Het belangrijkste principe van het Manifest is in feite dat het kunnen en mogen laten horen van 'mijn' stem het eigenaarschap van mijn leerpotentieel benadrukt binnen het collectief van de lerende samenleving. Ik ben het immers die leert, idealiter in dialoog met de professionals die het leer- en werksysteem vertegenwoordigen.

12. Leestips

Onderstaande leeslijst dient de geïnteresseerde in dialogisch valideren verder op weg te helpen in het ontwikkelen, implementeren dan wel evalueren van (initieënd) beleid, theoretische kaders, onderbouwing maatschappelijke relevantie, beoordelingsinstrumenten, procedures, faciliterende wet- en regelgeving, onderzoek naar casuïstiek, de ontwikkelingsgang van dialogisch valideren en professionaliseringsvraagstukken.

Billet, S., Workplace Pedagogic Practices: Participation and Learning. In: *Australian Vocational Education Review* 9 (1) 2002, pp. 28-38.

<http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/6599/AVERMAY02final.pdf?sequence=1>

Bray, B. & McClaskey, K. (2015). *Make learning personal: the what, who, wow, where, and why*. Thousand Oaks, Corwin.

Brouwer, C.J., Een toekomstbeeld voor borgen civiel effect en examineren. In: Hoefijzers, M. en Vermeulen, M. (2023). *Elfvoudig mbo, over de (door)ontwikkeling van het mbo*. Tilburg, Open Press TIU

Cedefop (2022). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook - second edition*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>

Claxton, G., Atkinson, T., Osborn, M. & Wallace, M. (Eds.) (1996). *Liberating the Learner: Lessons for Professional Development in Education*. London, Routledge.

Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. <http://cl3s.com/leren-waarderen-download/>

Duvekot, R.C. (2017). *Als leren je hele leven omvat. Van levenlang leren naar gepersonaliseerd leren*. Houten/Utrecht, CL3S/IA. <http://cl3s.com/als-leren-je-hele-leven-omvat/>

- Duvekot, R.C. The Valuing Learning Manifesto. Integrating the Voice of the Learner in the Worlds of Learning and Working. In: PLAIO – Prior Learning Assessment Inside Out, International Journal on Theory, Research and Practice in Prior Learning Assessment. Special Issue 2023: 4th Validation of Prior Learning Biennale, May 2022, Iceland. New York, Empire State University. <https://plaio.org/index.php/home>
- Duvekot, R.C. & Valdés-Cotera, R., Recognising prior learning experiences of migrants and refugees for inclusion. In: Cedefop, ETF, UNESCO & UIL (2019). *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2019. Volume 1: Thematic chapters*. Torino, ETF, pp. 60-70. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2224-0>
- Duvekot, R.C., Breaking ground for Validation of Prior Learning in lifelong learning strategies. In: Duvekot, R.C., Halba, B., Aagaard, K., Gabrscsek, S. & Murray, J. (eds.) (2014) *The Power of VPL. Validation of Prior Learning as a multi-targeted approach for access to learning opportunities for all*. Vught: EC-VPL, Series VPL Biennale 1, pp. 21-39. <https://ec-vpl.nl/download/entry/34/>
- Duvekot, R.C., Karttunen, A., Noack, M. & Van den Brande, L. (2020). *Making Policy Work. Validation of Prior Learning for Education and the Labour Market*. Houten/Gütersloh, EC-VPL/Bertelsmann Stiftung. <https://ec-vpl.nl/download/entry/162/>
- Duvekot, R.C., Edwards, S., Grooters, N., Hoevenaars, L. en Noorlander, M. (2017). *Valideren is (te) leren. Een model voor dialogisch valideren van leeruitkomsten*. Utrecht, Instituut Archimedes.
- Duvekot, R.C. & Onstenk, J. Erkennen van Verworven Competenties: de waarde van de EVC-systematiek voor HRD. In: Poell, R. & Kessels, J. (red.) (2021). *Handboek Human Resource Development. Organiseren van Leren*. Leuven/Amsterdam, LannooCampus, pp. 251-268.
- Duvekot, R.C. & Onstenk, J. (2021). The labour-oriented perspective of validating non-formal and informal learning: Lessons learned from three Dutch case studies. In: *European Journal of Education*, 56/3, 423-438. <https://doi.org/10.1111/ejed.12467>
- Ecclestone, K. (1994) *Understanding assessment*. Leicester, NIACE.
- Elfert, M. and Draxler, A., The Faure report: 50 years on. In: *International Review of Education*, 2022, pp. 637–654. <https://doi.org/10.1007/s11159-022-09981-7>
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. In: *British Journal of Educational Psychology*, 2000/70, pp. 113-136. <http://hireiehps.com/wp-content/uploads/2015/07/non-formal-learning-and-tacit-knowledge1.pdf>
- Faure, E, F. Herrera, A. Kaddoura, H. Lopes, A.V. Petrovsky, M. Rahnema and F. Champion Ward (1972) *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paris, UNESCO.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York, Continuum.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: self and society in the late modern age*. Cambridge, Polity. Introduction 1-9.
- Illeris, K. (1999, 2006). *How we learn. Learning and non-learning in school and beyond*. London/New York, Routledge.
- Jarvis, P. (2008). *Democracy, lifelong learning and the learning society*. London/New York, Routledge.
- Jarvis, P. (2009). *Learning to be a person in society*. London, Routledge.
- Leadbeater, C. (2004). *Personalisation through participation. A new script for public services*. London, Demos.
- McAdams, D.P. (1993) *The Stories We Live By*. New York, The Guilford Press.
- Narayan, D. (ed.) (2005). *Measuring Empowerment. Cross-disciplinary Perspectives*. Washington, World Bank.
- Naudé, L., Boundaries between knowledges – does recognition of prior learning assessment represent a third space? In: *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, volume 5, 2/2013, pp. 57-69.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2004). *Lifelong Learning. Policy Brief*. Paris, OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2007c). *Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning*. Paris, OECD.
- Rickabaugh, J.R. (2012). *Learning Independence Continuum*. Pewaukee, CESA. https://docs.google.com/file/d/0B4I5skZE4GiTOWVqVWR6aWdmekU/edit?resourcekey=0-QTeHwDVekJmQ9s_BavcTcA
- Rogers, A. (2014). *The base of the iceberg. Informal learning and its impact on formal and non-formal learning*. Opladen, BBD.
- Schuur, C.C.M. (2011), Position paper 'From work career towards lifelong career guidance'. In: Deursen, P. van (ed.) *Sustainable Self-Management of Life and Career Competences*, pp. 27-41. 's-Hertogenbosch, Euroguidance The Netherlands, pp. 13-26. <https://www.euroguidance.nl/downloads/publicaties/Sustainable%20self%20management%20of%20life%20and%20career%20competences.pdf>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford, Oxford University Press.

- Singh, M. & Duvekot, R.C. (eds.) (2013). *Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks*. Hamburg, UIL. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224694>
- Travers, N.L., Sheckley, B.G. and Bell, A.A. Enhancing self-regulated learning: a comparison of Instructional techniques. In: *The Journal of Continuing Higher Education* 2003, 51/3, pp. 2-17.
- UNESCO International Commission on Education for the Twenty-first Century (UNESCO) (1996). *Learning: the treasure within*. Paris, UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000102734/PDF/102734engo.pdf.multi>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2020). *Embracing a culture of lifelong learning*. Hamburg, UIL.
https://www.unesco.de/sites/default/files/2020/embracing_a_culture_of_lifelong_learning_uil_2020.pdf
- UNESCO (2021). *Reimagining our futures together. A new social contract for education*. Paris, UNESCO.