

Leven Lang Ontwikkelen als holistisch ontwikkelmodel voor onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM

Ruud Duvekot, ambassadeur Dialogisch Valideren & Gepersonaliseerd Leren
rdu@cl3s.nl

Februari 2025

Leven lang ontwikkelen (LLO) omvat alle vormen van leren gedurende het hele leven. Het gaat hierbij niet alleen om opleidingen en cursussen, maar om elke leerervaring die bijdraagt aan persoonlijke, professionele of maatschappelijke groei. Het concept is breed en universeel toepasbaar, en omvat verschillende dimensies:

- 1. Initieel en post-initieel leren. Initieel leren verwijst naar het leren dat meestal plaatsvindt in de eerste fase van het leven, zoals basisonderwijs, middelbaar onderwijs en initiële beroeps- of academische opleidingen. Post-initieel leren omvat al het leren na deze initiële fase, bijvoorbeeld bij- en nascholing, professionele ontwikkeling, omscholing en andere vormen van leren later in het leven.*
- 2. Formeel leren. Dit zijn gestructureerde leertrajecten die plaatsvinden binnen onderwijsinstellingen of organisaties en meestal leiden tot een diploma of certificaat. Het zijn formeel geaccrediteerde en kwalificerende trajecten. Voorbeelden zijn opleidingen aan scholen, universiteiten of instellingen voor beroepsonderwijs.*
- 3. Non-formeel leren. Dit betreft georganiseerde, maar minder formele leeractiviteiten die buiten de reguliere onderwijssystemen vallen. Het zijn in feite niet-geaccrediteerde ontwikkeltrajecten. Denk hierbij aan workshops, cursussen, trainingen of coaching die niet altijd tot een formele kwalificatie leiden.*
- 4. Informeel leren. Dit is het leren dat spontaan en onbewust plaatsvindt in het dagelijks leven, bijvoorbeeld door ervaringen op het werk, hobby's, sociale interacties, vrijwilligerswerk of zelfstudie. Informeel leren wordt vaak niet officieel erkend, maar draagt wel bij aan de ontwikkeling van iemands kennis en vaardigheden.*

In essentie betekent leven lang ontwikkelen dat leren niet beperkt is tot een bepaalde levensfase of context. Het benadrukt dat iedereen gedurende het leven kansen heeft om te leren en te groeien, ongeacht de vorm, plek of tijd waarin dat leren – bewust en onbewust - plaatsvindt. Tevens leer je om actief te zijn en/of te blijven in de maatschappij en daar een relevante bijdrage aan te leveren. Deze visie op leren sluit aan bij LLO als holistisch ontwikkelmodel in een dynamische samenleving waarin persoonlijke en professionele ontwikkeling essentieel zijn om flexibel om te gaan met veranderingen en uitdagingen. De functie van leren kan het beste vorm krijgen in een integrale aanpak met vier pijlers: dialogisch valideren en gepersonaliseerd leren gedragen door ontwikkelingsgerichte professionals (docenten, coaches, (portfolio)begeleiders, HR-stafleden, personeelsfunctionarissen, assessoren, examencommissies, onderwijsmanagers, etc.) binnen regionale ecosystemen.

Dit meso-paper bevat uitleg van het holistische ontwikkelmodel voor (a) de lerende zelf, (b) de onderwijs- en scholingsinstellingen, en personeel- en human resources management-afdelingen, en (c) werkgevers en andere maatschappelijke partijen. Voor de lerende richt zich dit vooral op het actief bewust zijn van je eigen continue leerproces en dat weten te benutten voor het (mee)sturen aan je maatschappelijke loopbaan. Voor onderwijs, scholing en HRM verduidelijkt het de faciliterende rol bij de vormgeving en verrijking van leven lange ontwikkelprocessen van, voor, met en door lerenden en de andere 'partners in leren'¹.

1 Het concept van 'partners in leren' (Duvekot, et al, 2010) verwijst binnen een ecosysteem van leven lang ontwikkelen naar de samenwerking en afstemming tussen drie samen-lerende actoren:

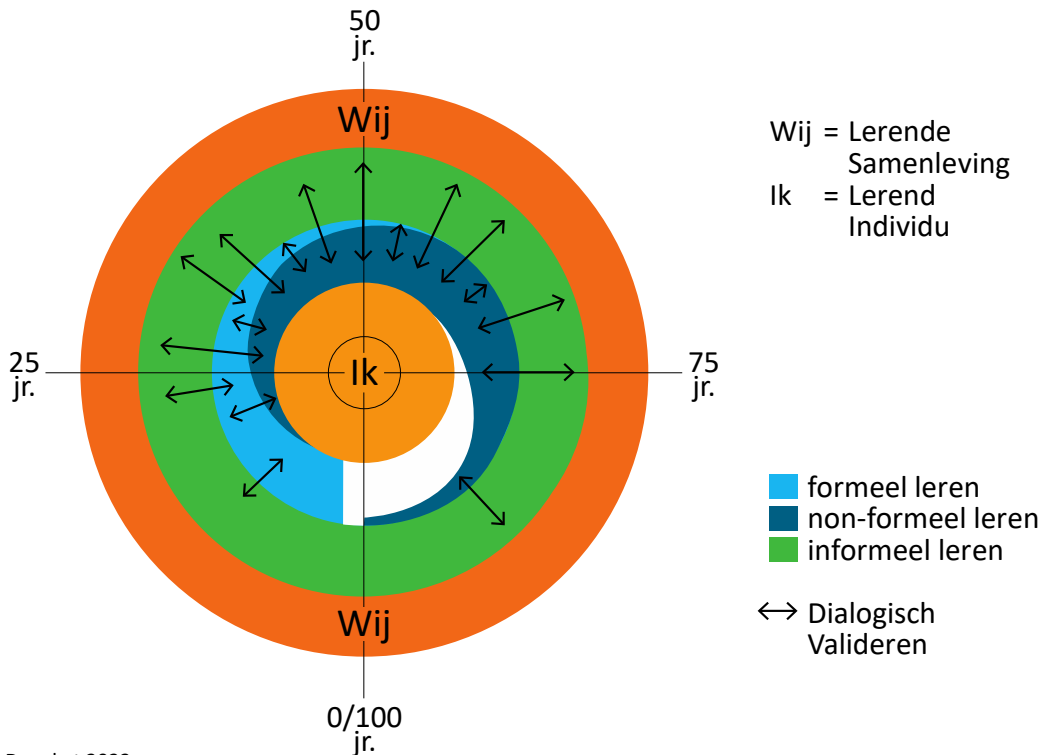
1. De lerende – de persoon die zich ontwikkelt en nieuwe kennis, vaardigheden en houdingsaspecten, en competenties verwerft.
2. De facilitator – de partij die het leerproces ondersteunt en faciliteert, zoals onderwijsinstellingen, opleiders, HR-afdelingen, of coaches.
3. De afnemer – de partij die de verworven competenties van de lerende benut, zoals werkgevers, maatschappij, of economie als geheel.

De basis van LLO: de Cirkel van Leren

De *Cirkel van Leren* is de basis van LLO-processen. Het biedt het kader om de lerende echt centraal te kunnen (en willen) stellen in leerprocessen. Deze cirkel weerspiegelt de leven lange leercyclus van elke mens. De *Cirkel* is gebaseerd op de erkenning dat leren een menselijke activiteit is van persoonlijke ontwikkeling binnen de lerende samenleving. Deze lerende samenleving bestaat bij de gratie van het leervermogen van alle deelnemers aan die samenleving. Alle soorten leersystemen in onderwijs, training en personeelsmanagement zijn erop gericht om al die mensen te faciliteren in hun ontwikkelingsreis door het leven. De mate waarin mensen echter mede-eigenaar kunnen worden/zijn van hun eigen ontwikkeling past perfect bij een meer holistische leercultuur waarin formeel, non-formeel en informeel leerervaringen de inhoud leveren voor dialogen met professionals in alle leersystemen over inhoud, vorm en betekenis van ieders eigen dynamische ontwikkelingsproces.

Het uitgangspunt van de *Cirkel van Leren* is dat iedereen een lerende persoon is met een eigen leerstijl, motivatie, ervaringen en ambitie. In de *Cirkel van Leren* wordt iemands formele, non-formele en informele leren weergegeven in de groene en licht- en donkerblauwe cirkels. Wat duidelijk mag zijn, is dat de echte kracht van leren ligt in informeel leren. Iemands leerervaringen worden veel meer informeel opgedaan dan formeel geleerd in het onderwijs of niet-formeel in een opleiding.

Figuur 1. De Cirkel van Leren



De pijlen in de cirkel zijn willekeurig geplaatst en kunnen overal worden geactiveerd om iemands leren te verbinden, in elke leeromgeving en in elke levensfase met een gewenst perspectief voor ogen: kwalificering, loopbaanvorming, persoonlijke ontwikkeling, e.a.

Holistisch model voor LLO

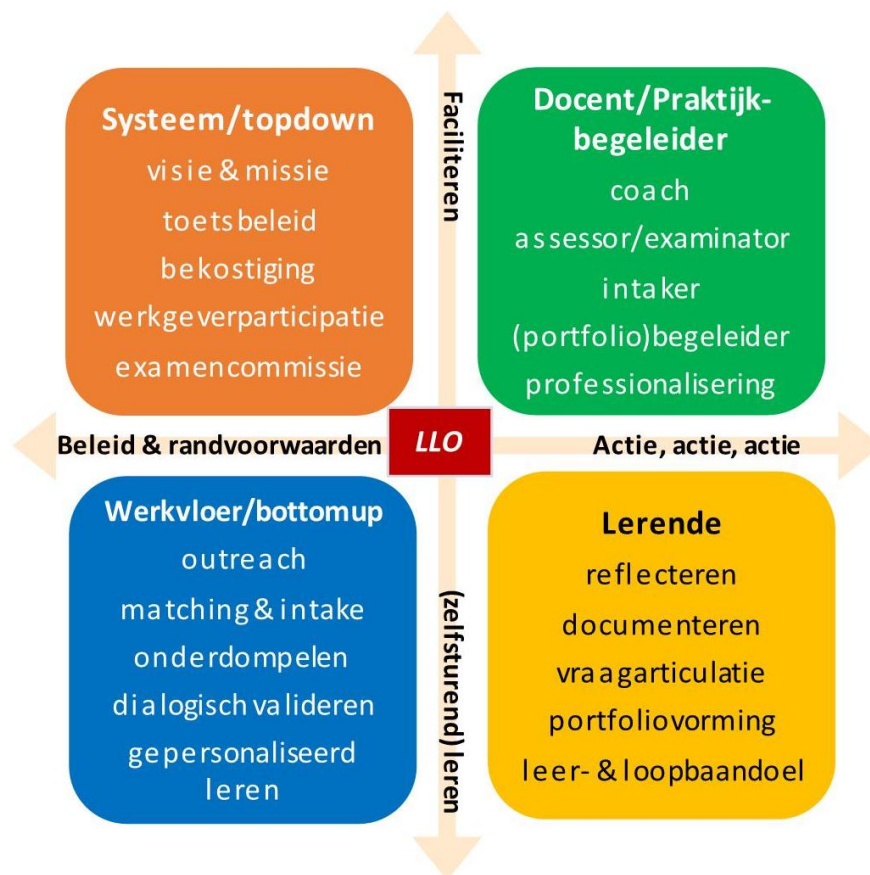
Het model voor holistisch leven lang ontwikkelen is gebaseerd op een integrale aanpak voor leren en valideren, waarin de verschillende functies en perspectieven van leren én de diverse professionals werkzaam in het regionale ecosysteem elkaar versterken. Het doel is om een ontwikkelingsgerichte leercultuur te creëren waarin mensen en organisaties zich voortdurend kunnen ontwikkelen.

Centraal in het model staat Leven Lang Ontwikkelen (LLO) als aanjager van alle leerprocessen die plaats vinden ten behoeve van kwalificatie, scholing, competentieonderhoud, certificeren, enz. Het principe van een leven lang ontwikkelen benadrukt dat continue persoonlijke en professionele groei nuttig en noodzakelijk is om duurzaam inzetbaar te worden en te blijven in een continu veranderende wereld.

Het model is onderverdeeld in een **beleidsmatig en randvoorwaardelijk** gedeelte op systeem- en werkvloerniveau. In het **actiegerichte** gedeelte is de interactie tussen 'lerende' en 'docent/praktijkbegeleider' essentieel voor het daadwerkelijk leven lang ontwikkelen.

Als het gaat om de primaire actoren, dan staat de **lerende** voor een ieder die leert: initieel, post-initieel; formeel, informeel, non-formeel. De **docent/praktijkbegeleider** staat voor iedereen die vanuit een professionele rol 'de lerende' begeleidt, onderwijst, schoolt, vormt, e.d. Ook opvoeders dragen bij aan de vorming van toekomstige generaties. Ze zijn betrokken bij de opvoeding en begeleiding van kinderen en jongeren, en dragen bij aan hun sociale, emotionele, en intellectuele ontwikkeling.

Figuur 2: Holistisch model voor LLO



© Ruud Duvekot, 2024

Dit holistisch model biedt een raamwerk waarin actiegerichtheid, beleidsmatige ondersteuning, persoonlijke verantwoordelijkheid, een levenslange leercultuur en facilitering samenkomen. Het doel is om leren niet alleen effectiever, maar ook duurzamer en relevanter te maken voor zowel individuen als organisaties.

De kwadranten van het model zijn afgestemd op verschillende handelingskaders, van randvoorwaardelijk tot actiegericht:

⇒ **Actie, actie, actie**

Dit benadrukt het belang van handelen. Door continu te experimenteren, ervaringen op te doen en nieuwe inzichten in de praktijk te brengen, wordt leren een dynamisch proces. Actie is de sleutel tot het omzetten van kennis in vaardigheden en het direct toepassen daarvan.

⇒ **Beleid & randvoorwaarden**

Een solide basis van beleid en ondersteunende randvoorwaarden is essentieel. Dit omvat duidelijke richtlijnen, passende middelen en een stimulerende organisatiecultuur. Zonder deze fundamenten wordt het moeilijk om leren en ontwikkeling structureel in te bedden.

⇒ **Zelfregulerend of co-sturend leren**

Zelfregulerend leren moedigt lerenden aan om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Dit betekent het identificeren van leerbehoeften, doelen stellen en actief werken aan persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zelfsturing versterkt motivatie en eigenaarschap.

Let op: zelfregulerend leren, waarbij een lerende volledig zelfstandig keuzes maakt over wat, hoe, en waarom hij of zij leert, is in de praktijk zeldzaam. Wat veel vaker voorkomt, is een vorm van **co-sturend leren**. Dit betekent dat de lerende samen met een docent of praktijkbegeleider afspraken maakt over de vorm, inhoud en betekenis van het leertraject.

Bij co-sturend leren is er altijd sprake van een balans tussen twee uitersten:

- **100% zelfregulerend of empowered leren**, waarbij de lerende autonoom en zelfverzekerd het eigen leerproces beheert, of in ieder geval belangrijke onderdelen daarvan.
- **100% gepamperd leren**, waarbij de lerende volledig afhankelijk is van begeleiding en sturing.

In de praktijk bevindt co-sturend leren zich altijd ergens tussen deze twee uitersten. Hoeveel eigen regie de lerende heeft en hoeveel ondersteuning er wordt geboden, hangt af van de behoeften, mogelijkheden en ervaring van de lerende, en van de aard van het leertraject.

⇒ **Faciliteren**

Leren en valideren vereisen ondersteuning. Dit kan in de vorm van toegang tot middelen, begeleiding, technologie of een inspirerende leeromgeving. Faciliteren betekent dat individuen en teams worden geholpen om het maximale uit hun leerproces te halen.

Uitdagingen op vier niveaus

Het model raakt aan vier belangrijke niveaus die samen bijdragen aan effectief leren en valideren: de lerende, de docent, het systeem en de werkvloer. Elk niveau kent specifieke uitdagingen:

1. Het individu als lerende

- *Zelfregulerend leren*: niet alle lerenden zijn van nature geneigd tot zelfsturing. Het ontwikkelen van vaardigheden zoals zelfreflectie, planning en eigen regie is essentieel. Hierbij kan hulp worden betrokken (co-sturing)
- *Motivatie*: lerenden moeten – als zij niet uit zichzelf de motivatie kunnen opbrengen - gemotiveerd worden om niet alleen voor de korte termijn (zoals examens), maar ook voor lange-termijndoelen te leren.
- *Verbinding met de praktijk*: lerenden zien de relevantie van het geleerde beter/snelser als theorie en praktijk beter aansluiten.
- *Toegang tot middelen*: niet elke lerende beschikt over gelijke kansen of toegang tot technologie en ondersteunende leeromgevingen.

2. De docent/praktijkbegeleider als facilitator en begeleider van leren

- *Flexibiliteit in rollen*: docenten moeten niet alleen kennisoverdragers zijn, maar ook coaches, mentoren en inspirators, wat vraagt om andere vaardigheden.
- *Ondersteuning van zelfregulerend leren*: het begeleiden van lerenden in zelfregie vereist een verschuiving van traditionele onderwijsmethodieken.
- *Werkdruk*: docenten ervaren vaak een hoge werkdruk, waardoor tijd en ruimte voor innovatie of persoonlijke ontwikkeling beperkt zijn.
- *Blijven ontwikkelen*: ook docenten moeten actief blijven leren om bij te blijven met nieuwe technologieën, pedagogische inzichten en praktijkontwikkelingen.

3. Systeem (beleidsniveau en institutionele context)

- *Beleid en financiering*: beleid moet flexibiliteit bieden voor gepersonaliseerd leren en innovatie, maar wordt vaak beperkt door regelgeving of financiële druk.
- *Validatie en erkenning*: het systeem moet zorgen voor duidelijke en efficiënte manieren om leeruitkomsten te valideren en te erkennen, ook voor informeel en non-formeel leren.
- *Samenwerking met werkvloer*: het systeem moet beter afgestemd worden op de behoeften van de praktijk, zodat leren relevant blijft.
- *Leven Lang Ontwikkelen*: het faciliteren van doorlopende ontwikkeling vergt structurele veranderingen in hoe onderwijs en bijscholing worden georganiseerd.

4. Werkvloer (praktijkomgeving en beroepscontext)

- *Integratie van leren in werk*: de werkvloer moet een plek zijn waar leren en werken naadloos in elkaar overgaan, wat vraagt om een leercultuur.

- *Begeleiding van leren*: niet alle organisaties beschikken over de middelen of kennis om leren op de werkvloer effectief te ondersteunen.
- *Relevantie van opleidingen*: het geleerde in een onderwijssituatie moet aansluiten op de behoeften van de werkvloer, wat afstemming vereist.
- *Technologische veranderingen*: organisaties moeten anticiperen op snelle veranderingen in technologie, wat continu leren noodzakelijk maakt.

Door de uitdagingen van alle actoren in LLO op verschillende niveaus aan te pakken, kunnen 'lerenden' en 'docenten/praktijkbegeleiders' effectiever opereren binnen een systeem dat beter aansluit bij de praktijk op de werkvloer. Het verbinden van deze niveaus is cruciaal om een duurzame leercultuur te creëren waarin zowel individuen als organisaties floreren.

Plan van aanpak voor het onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM

Als we *de geleerde lessen én de kritische succesfactoren* ter harte nemen, dan komen we op het volgende **Plan van Aanpak** voor de implementatie van het holistische ontwikkelmodel van LLO in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM:

Fase 1: Voorbereiding (0-3 maanden)

De ontwikkeling en voorbereiding op de implementatie van het holistische ontwikkelmodel in de leer- en ontwikkelprocessen van organisaties in onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM begint met het creëren van een stevig fundament. Iedereen is uitgenodigd om actief mee te werken aan de visie achter het ontwikkelmodel en het belang ervan voor de toekomst van het onderwijs. Door tijd, middelen en organisatorische steun te waarborgen, ontstaat er ruimte om deze integrale innovatie te laten bloeien. Terwijl de contouren van de aanpak worden geschetst, worden concrete doelen geformuleerd: wat wil de betreffende organisatie bereiken en hoe ziet succes eruit? Er wordt besloten om klein te beginnen met een aantal zorgvuldig geselecteerde opleidingen.

Tegelijkertijd komt een brede werkgroep tot leven. Docenten, praktijkbegeleiders, examencommissies, lerenden en (in- en externe) assessoren bundelen hun krachten onder leiding van een projectleider. Samen voeren ze een grondige analyse uit van de huidige processen. Waar zitten de ontwikkelkansen? Welke obstakels moeten overwonnen worden, zoals knelpunten in bekostiging of een gebrek aan expertise? Deze eerste stappen zorgen voor een helder beeld en een gezamenlijke visie.

Fase 2: Ontwikkeling en Pilot (4-12 maanden)

Met een duidelijk plan op zak begint de fase van experimenteren en ontwerpen. Een pilot wordt opgezet in enkele opleidingen, waarbij zorgvuldig wordt nagedacht over elke stap in het proces – van intake tot feedback en rapportage. Het curriculum wordt aangepast om ruimte te bieden voor leerwegaafhankelijkheid en leeruitkomsten² die aansluiten bij de diverse perspectieven in het model.

In deze periode worden docenten, praktijkbegeleiders en assessoren intensief getraind. Ze leren hoe ze informeel, non-formeel en formeel leren kunnen waarderen en hoe ze dit op een rechtvaardige manier kunnen toetsen. Tegelijkertijd ontstaan nieuwe hulpmiddelen: formats voor persoonlijke leerplannen, dynamische portfolio's en richtlijnen die de vergelijking tussen leerervaringen en kwalificatie-eisen vereenvoudigen.

Examencommissies worden nauw betrokken om te garanderen dat de borging van het proces stevig verankerd is. Lerenden, lerenden en werkenden worden ook actief betrokken door middel van peer-feedback en het creëren van *communities of learning*, zodat leren een dynamisch en co-creërend proces wordt. Deze fase legt de basis voor een breed gedragen aanpak.

Fase 3: Evaluatie en Opschaling (13-24 maanden)

Na de eerste pilots is het tijd om de balans op te maken. Er wordt feedback verzameld van lerenden, docenten en praktijkbegeleiders. Wat werkte goed? Waar zijn verbeteringen nodig? De resultaten worden geanalyseerd en gebruikt om het proces te verfijnen.

² **Leeruitkomsten** zijn nauw verbonden met het begrip competentie. Ze worden gedefinieerd als: '*Het geheel van kennis, vaardigheden en/of competenties die een individu heeft verworven en in staat is om te demonstreren na het afronden van een leerproces, dat formeel, non-formeel of informeel kan zijn geweest*'. De volgende definitie wordt ook gehanteerd, nl. dat het gaat om '*verklaringen van wat een student weet, begrijpt en in staat is te doen na het afronden van een leerproces, en die zijn geformuleerd in termen van kennis, vaardigheden en competentie*' (Cedefop, 2008).

Een cruciale stap in deze fase is het onderzoeken van de randvoorwaarde op beleidsmatig en financieel gebied. Er kan bijvoorbeeld worden onderzocht hoe maatwerkfinanciering of cofinanciering vanuit de arbeidsmarkt het proces kan ondersteunen. Of hoe het toetsbeleid van de certificerende instelling ruimte kan inbouwen voor dialogisch valideren door 'leerwegaafhankelijke beoordelingen toe te staan. Ook inspirerende verhalen kunnen zorgen voor enthousiasme en draagvlak, zowel binnen onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM als daarbuiten.

Met deze inzichten wordt ontwikkelmodel uitgebreid naar andere opleidingen. Professionaliseringstrajecten worden opgeschaald, zodat iedereen binnen de organisatie in het regionale ecosysteem in de nieuwe leercultuur past en beschikt over de benodigde kennis en inzichten. De aanpak wordt een dynamisch proces dat continu wordt verbeterd op basis van nieuwe inzichten in een sfeer van onderling vertrouwen.

Fase 4: Verankering (25+ maanden)

In deze laatste fase wordt het ontwikkelmodel volledig geïntegreerd in het beleid van de betrokken organisaties. Het wordt een vast onderdeel van onderwijs- en toetsbeleid, stevig verankerd in kwaliteitszorg en accreditatieprocessen. Om het innoverende karakter vast te houden, wordt doorlopende professionele ontwikkeling gestimuleerd, waarbij de professionals (docenten, begeleiders, assessoren, e.a.) hun ervaringen delen en samen nieuwe praktijkervaringen opbouwen.

Samenwerking met externe partners, zoals onderwijsinspectie, werkgevers en sectororganisaties, versterkt de aanpak en zorgt voor een breder draagvlak. De *Cirkel van Leren* is dan rond: het holistische ontwikkelmodel is niet langer een experiment, maar een fundamentele uiting van de cultuur en werkwijze in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM. De betreffende organisaties zijn klaar om lerenden en werkenden optimaal te ondersteunen in hun unieke leer- en ontwikkelprocessen, met een aanpak die gepersonaliseerd en flexibel is en ruimte biedt voor groei in alle mogelijke ontwikkelperspectieven van het lerende individu in *de Lerende Samenleving*.

Resultaatverwachting

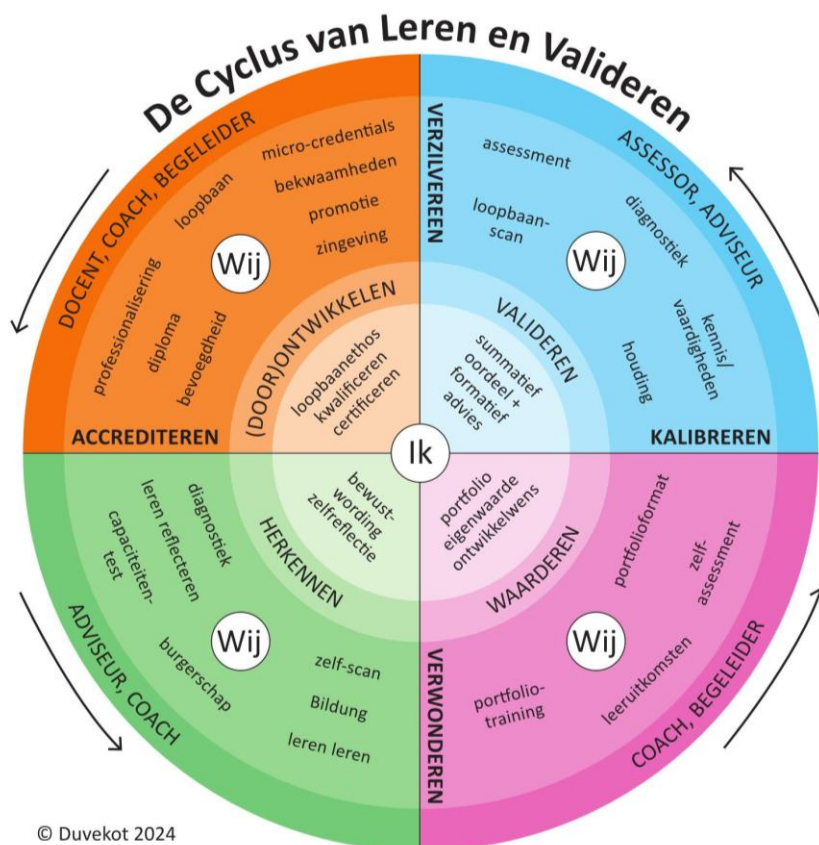
De *Cyclus van Leren en Valideren* is het ultieme resultaat van het plan van aanpak om het holistische ontwikkelmodel in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM te implementeren, omdat het proces volledig gebaseerd is op de kernprincipes van leven lang ontwikkelen, te weten dialoog, samenwerking en wederzijdse erkenning:

- Het lerende individu staat centraal in de ontwikkelingsgerichte dialoog over persoonlijke ambitie, leerervaringen en ontwikkeldoelen.
- Gelijkwaardigheid van leren betekent het erkennen en waarderen van zowel formele als informele leerervaringen en vormen de basis voor het aangaan van nieuwe ontwikkeltrajecten (binnen- en buitenschools).
- Dynamiek en flexibiliteit: valideren is niet een eenmalige beoordeling, maar een herhaalbaar proces.

De *Cyclus van Leren en Valideren* in figuur 3 operationaliseert deze kernprincipes in opeenvolgende en herhaalbare fasen:

1. **Herkennen (Groen)**. De dialoog start met het verkennen van iemands persoonlijke kwaliteiten en ervaringen. Dit proces van verwondering wordt ondersteund door reflectie en zelfbeoordeling, wat de basis legt voor verdere gesprekken over wat waardevol is.
2. **Waarderen (Paars)**. In deze fase wordt door middel van interactie (bijvoorbeeld via portfolio-opbouw of zelf-assessments) vastgelegd wat iemand kan en weet. De dialoog verdiept zich hier tot het expliciet maken van ambities en het creëren van zelfinzicht.
3. **Kalibreren (Blauw)**. Hier wordt de persoonlijke waarde verder gevalideerd in relatie tot externe standaarden (kwalificaties of functies). Het is een fase van wederzijdse feedback, waarbij het individu en de professional gezamenlijk bepalen wat de volgende stappen zijn om de ambitie te realiseren.
4. **Ontwikkelen (Oranje)**. De resultaten van de dialoog worden concreet gemaakt in een persoonlijk ontwikkeltraject. Ook deze fase is interactief en biedt ruimte voor een nieuwe cyclus van dialoog zodra de ontwikkeldoelen zijn bereikt.

Figuur 3: de Cyclus van Leren en Valideren



Het plan van aanpak om dialogisch valideren in te voeren heeft als doel een inclusieve en participatieve benadering van valideren en leren te waarborgen. De *Cyclus van Leren en Valideren* brengt deze doelen in praktijk doordat:

- Het dialooggestuurde proces de autonomie en het eigenaarschap van de lerende versterkt.
- Het een leven lang ontwikkeltraject mogelijk maakt, passend bij de dynamische behoeften van de lerende.
- Het een gestructureerde maar flexibele methodologie biedt voor leren en valideren in diverse contexten.

Door de nadruk te leggen op wederkerigheid en dialoog tussen individu en professional, wordt de *Cyclus van Leren en Valideren* een holistisch en dynamisch systeem dat perfect aansluit bij de kernprincipes van het holistische ontwikkelmodel voor leven lange ontwikkeling in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM.

Professionalisering

Teneinde professionals in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM beter toe te rusten op het faciliteren van lerenden in hun validerings- en leerprocessen is een vierdaagse leergang beschikbaar. De leergang 'De Cirkel van Leren' biedt een helder beeld van de uitdagingen en kansen die dialogisch valideren en gepersonaliseerd leren bieden in de programmering en uitvoering van leven lange ontwikkeltrajecten. De doorwerking van De Cirkel van Leren als persoonlijk ontwikkelmodel binnen de *Cyclus van Leren en Valideren* wordt met deze leergang inzichtelijk.

De kern van de leergang is gericht op het ontwikkelen van bewustwording, waardering en validatie van formele, non-formele en informele leerervaringen. Dit wordt ondersteund door praktische tools zoals portfolio-opbouw, reflectieprocessen en het opstellen van maatwerktrajecten. De deelnemers krijgen zowel op individueel als institutioneel niveau inzicht in hoe dialogisch valideren niet alleen het leerproces kan versterken, maar ook een katalysator kan zijn voor een bredere cultuurverandering gericht op flexibel en gepersonaliseerd(er) leren. De grootste kracht van de leergang is het concretiseren van theoretische concepten door middel van praktische oefeningen en het ontwikkelen van implementatievoorstellen.

De inhoud van de leergang³ is gericht op het leren faciliteren van lerenden in hun ontwikkelproces. Er zijn vier modules met elk twee thema's:

Module 1: Bewustwording en reflectie

- a. Zelfsturend vermogen in leren – Bewustwording van het eigen leerproces en de waarde ervan.
- b. Eigen leergeschiedenis – Reflecteren op persoonlijke leerlijn en ontwikkelstappen.

Module 2: Portfoliovorming en leervragen

- a. Portfoliovorming – Opbouwen van een portfolio met leerervaringen en reflecties.
- b. Leervragen – Op basis van het portfolio eigen leervragen formuleren en bespreken.

Module 3: Valideren en adviseren

- a. Valideren van leren – Beoordelen van leerervaringen met geschikte instrumenten.
- b. Valideren voor leren – Adviseren over verdere ontwikkeling en loopbaanopties.

Module 4: Maatwerk en opvolging

- a. Maatwerk in ontwikkelen – Ontwikkeltrajecten aanpassen aan individuele behoeften.
- b. Persoonlijke aanpak – Ontwerpen van een persoonlijk ontwikkelplan in de eigen context.

Rode draad in de leergang is de noodzakelijke verschuiving van een controlegerichte leercultuur naar een cultuur van vertrouwen en co-creatie. Dit vraagt om het omarmen van de expertise van assessoren, het versterken van draagvlak onder docenten, en een herontwerp van het curriculum om leerwegaafhankelijkheid mogelijk te maken. Tegelijkertijd zijn er fundamentele uitdagingen, zoals bekostigingsproblemen en de benodigde professionalisering van alle betrokkenen.

De resultaten van de leergang kunnen direct zichtbaar worden gemaakt in de vorm van concrete pilots en beleidsaanpassingen die de deelnemers gedurende de leergang stapsgewijs ontwikkelen. Deze output vormt een sterke basis voor verdere implementatie, waarbij de geleerde lessen niet alleen waardevol zijn voor de deelnemers en hun organisatie(s), maar ook als model kunnen dienen voor navolging door hun samenwerkingspartners. Zo kan bijvoorbeeld valideren niet alleen een innovatieve toetsmethodiek blijken te zijn, maar ook een krachtige benadering om het leren te personaliseren en leven lang ontwikkelen te faciliteren binnen een lokaal of regionaal ecosysteem van LLO. De leergang laat zien dat een strategische aanpak, gecombineerd met praktische uitvoering, essentieel is om deze holistische aanpak te initiëren en duurzaam te verankeren.

Samenvattend

De *Cirkel van Leren* vormt de filosofische en conceptuele basis, terwijl de *Cyclus van Leren en Valideren* het raamwerk biedt om de kernprincipes van het holistische ontwikkelmodel in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM in de praktijk te brengen. Samen zorgen ze voor de transitie naar een leercultuur gericht op geïntegreerde, flexibele en gepersonaliseerde leerprocessen die vorm, inhoud en zingeving geven aan ieders leven lang ontwikkelen.

De *Cirkel van Leren* is het vertrekpunt van de leven lange ontwikkeltocht. Het belichaamt de fundamentele overtuiging dat leren verweven is met het menselijk bestaan, of het nu gebeurt in formele klaslokalen, via georganiseerde trainingen, of simpelweg door levenservaring. Het benadrukt dat leren oneindig is als sociale functie als een natuurlijke, informele en continue activiteit. Ieder individu draagt zijn eigen unieke bagage met zich mee van kennis, vaardigheden, houdingsaspecten en ervaringen, opbouwend door de jaren heen. Maar hoe maak je deze bagage zichtbaar? Hoe verbind je wat je geleerd hebt met wat je nog wilt bereiken?

Het antwoord op al deze vragen krijgt vorm in de *Cyclus van Leren en Valideren*. Terwijl de *Cirkel van Leren* uitnodigt tot bewustwording van iemands leerproces, brengt de *Cyclus* structuur en richting aan. Het verandert het abstracte idee van leren in een tastbaar en iteratief proces, waarmee leren niet alleen een persoonlijke ontdekkingsreis is, maar ook een weg naar formele erkenning en nieuwe ontwikkelmogelijkheden.

Leven Lang Ontwikkelen als holistisch ontwikkelmodel voor onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM biedt een krachtige en flexibele benadering om leren en valideren te verankeren in zowel onderwijsinstellingen als de bredere samenleving. Door de integratie van formeel, non-formeel en informeel leren in een dynamische *Cyclus van Leren en Valideren* ontstaat een leercultuur waarin individuen actief mede-eigenaar zijn van hun ontwikkeling. Dit vraagt om een fundamentele verschuiving in onderwijspraktijken, beleidskaders en

3 Zie: <https://cl3s.nl/de-cirkel-van-leren/>

organisatieculturen, waarin dialoog, wederzijdse erkenning en samenwerking centraal staan. De implementatie van dit model binnen in de werelden van onderwijs, scholing, personeelsbeleid en HRM kan niet alleen bijdragen aan de professionele en persoonlijke groei van lerenden, maar ook een sleutelrol spelen in het versterken van een toekomstbestendige, lerende samenleving. De *Cirkel van Leren* is daarmee niet zozeer een uitgangspunt, maar meer een belofte voor een continu innoverende en inclusieve leerfunctie in *de Lerende Samenleving*.

Referenties

- Bray, B. & McClaskey, K. (2015). *Make learning personal*. Thousand Oaks, Corwin.
- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg, European Communities.
- Duvekot, R.C. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Openbare les, uitgesproken op 15 november 2006. Amsterdam, HvA Publicaties.
- Duvekot, R.C., Hanekamp, M., McDaniel, O. & Schmidt, G. (2010). *Partners in Leren. Effectonderzoek naar de leeropbrengsten van partnerschappen in leerprocessen*. Amsterdam/Arnhem, CBE & Cofora.
- Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. <https://cl3s.nl/leren-waarderen-download/>
- Duvekot, R.C. (2024). *Dialogisch Valideren: wat, waarom en hoe*. Houten, CL3S. <https://cl3s.nl/dialogisch-valideren-wat-waarom-en-hoe/>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. In: *Studies in Continuing Education*, 26(2), pp. 247-273.
- Freire, P. (1972). *Pedagogie van de onderdrukten*. Baarn, Anthos.
- Hargreaves, D. (2004-2006). *Pamphlets on Personalising Learning*. London, Demos.
- Illeris, K. (1999, 2006). *How we learn. Learning and non-learning in school and beyond*. London/New York, Routledge.
- Jarvis, P. (2009). *Learning to be a person in society*. London, Routledge.
- Kennispunt Onderwijs en Examinering MBO (2024). *Afsluiting in het mbo. Examineren, lerend kwalificeren, valideren*. Woerden, Kennispunt MBO.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Last, B. & Bransen, D. (2025). *Dat doe je toch niet alleen?! Van zelfregulerend leren naar (regu)leren*. Amsterdam, Boom.
- Leadbeater, C. (2006), The future of public services: personalised learning. In: OECD. *Schooling for Tomorrow. Personalising Education*, pp. 101-114. Paris, OECD.
- Rickabaugh, J.R. (2012). *Learning Independence Continuum*. Pewaukee, CESA.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2020). *Embracing a culture of lifelong learning: contribution to the Futures of Education Initiative Report: a transdisciplinary expert consultation*. Hamburg, UIL.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2022). *Making Lifelong Learning a reality: a handbook*. Hamburg, UIL.
- Wilmot, E. (2006). *Personalising Learning in the Primary Classroom*. Bancyfelin, Crown House Publishing.