

Dialogisch Valideren – de kracht van informeel leren erkennen en waarderen

Inleiding

Iedereen leert, elke dag, overal. Niet alleen in een klaslokaal of tijdens een cursus, maar ook op de werkvloer, in sociale interacties, door vrijwilligerswerk of zelfs door uitdagingen in het dagelijks leven. Toch wordt veel van dat leren niet erkend. Diploma's en certificaten vormen vaak de maatstaf voor wat iemand 'weet', terwijl de competenties die mensen in de praktijk ontwikkelen vaak onderbelicht blijven.

Dialogisch valideren biedt een oplossing om de uitdaging aan te gaan 'alle leren' te omarmen in persoonsgerichte ontwikkeltrajecten. Het is een methode waarbij leerervaringen – formeel, non-formeel en informeel verworven – worden erkend en gewaardeerd door middel van een open dialoog tussen de lerende en een professional, zoals een docent, HR-medewerker of praktijkbegeleider. Dit proces stelt mensen in staat om hun leerervaringen zichtbaar te maken en te koppelen aan toekomstig leren en werken. Zo kunnen ze hun persoonlijke ontwikkeling meer gemotiveerd en zelfsturend activeren ten behoeve van hun maatschappelijke participatie en loopbaanvorming. Bovendien voorkomen ze onnodig onderwijs en scholing!

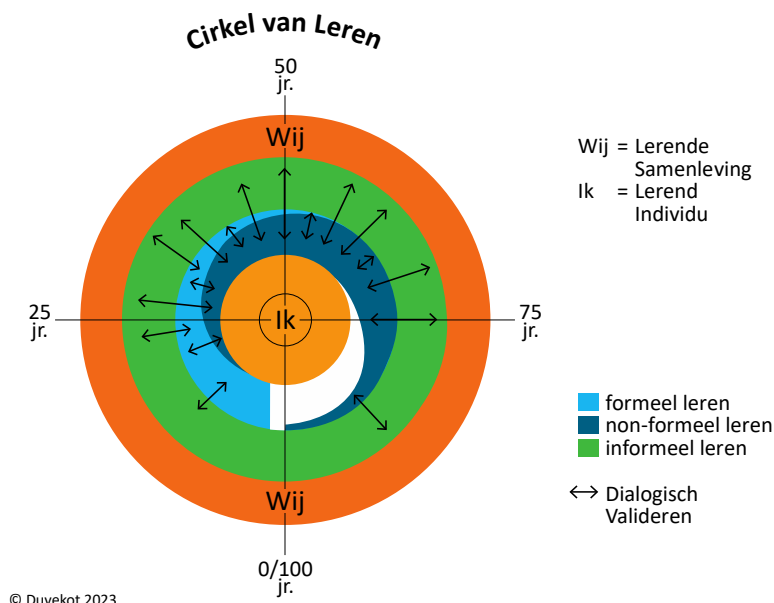
Centrale vraag

Hoe kan dialogisch valideren bijdragen aan een meer flexibele en gepersonaliseerde leer- en ontwikkelomgeving waarin alle vormen van leren worden erkend?

Door deze vraag te verkennen, ontdekken we niet alleen de uitdagingen binnen het huidige onderwijs- en werkveld, maar ook de kansen die dialogisch valideren biedt voor de toekomst van leren en ontwikkelen.

De lerende centraal

De *Cirkel van Leren* is het uitgangspunt 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.

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.

Situatieschets

Huidige situatie: een wereld van ongelijkheid in het waarderen van leren

Stel je voor: twee medewerkers solliciteren naar een leidinggevende functie. De eerste heeft een universitair diploma in bedrijfskunde, maar weinig praktijkervaring. De tweede heeft vijftien jaar ervaring als teamleider, maar geen formele management opleiding. In veel gevallen krijgt de kandidaat met het diploma de voorkeur, ondanks het feit dat de andere kandidaat waardevolle praktijkervaring heeft. Dit voorbeeld illustreert hoe formeel leren (diploma's) vaak zwaarder weegt dan informele en non-formele leerervaringen.

Onderwijs-, scholings- en HR-systemen zijn (nog) sterk geënt op formele certificering en vaste leerroutes. Leerervaringen die buiten deze systemen vallen, zoals ervaring opgedaan op de werkvloer of door zelfstudie, worden onvoldoende gevalideerd. Dit leidt tot diverse uitdagingen:

- Studenten, lerenden en werkenden krijgen onvoldoende erkenning voor eerder en/of elders opgedane competenties.
- Er is een gebrek aan methodieken om informeel leren te beoordelen en valideren.
- Het huidige toets- en bekostigingssysteem is ontoereikend om flexibele leertrajecten te stimuleren.

Praktijkvoorbeeld

Met de *Leergang Dialogisch Valideren* (<https://cl3s.nl/de-cirkel-van-leren/>) krijgen deelnemers de opdracht om hun eigen leerervaringen in kaart te brengen. Veel deelnemers realiseren zich dan dat ze door hun werk en leven al veel hadden geleerd zonder dat dit ooit erkend werd in een formeel diploma. Een deelnemer, bijvoorbeeld een verpleegkundige met twintig jaar werkervaring, ontdekt bijvoorbeeld dat ze door haar werk al coaching- en managementvaardigheden had ontwikkeld, maar zich hier nooit bewust van was geweest. Dankzij dialogisch valideren kan zij haar competenties zichtbaar maken, een loopbaandoel stellen en zich richten op haar verdere ontwikkeling.

Analyse van veelvoorkomende problemen

Probleem 1: Informeel leren wordt niet erkend

Het huidige systeem waardeert vooral formele leertrajecten, zoals opleidingen en cursussen. Maar veel competenties worden ontwikkeld in de praktijk, via werkervaring, vrijwilligerswerk of zelfstudie. Deze vormen van leren worden vaak niet herkend of gewaardeerd.

Gevolgen

- Mensen moeten onnodige opleidingen volgen voor vaardigheden die ze al beheersen.
- Er ontstaat een mismatch tussen talent en certificering, wat kan leiden tot onderbenutting van potentieel.
- Mensen met waardevolle praktijkervaring krijgen minder kansen op de arbeidsmarkt.

Voorbeeld

Een IT-specialist die zichzelf via online cursussen en praktijkervaring heeft ontwikkeld tot programmeur, krijgt geen toegang tot een baan omdat hij geen officieel erkend certificaat heeft.

Probleem 2: Gebrek aan methodische ondersteuning voor professionals

Docenten, HR-professionals en praktijkbegeleiders missen vaak methodes en instrumenten om informeel leren te valideren en in leertrajecten op te nemen.

Gevolgen

- Professionals voelen zich onzeker over hoe ze leerervaringen objectief kunnen beoordelen.
- Er is weinig draagvlak voor dialogisch valideren binnen organisaties.

- Studenten en werknemers krijgen onvoldoende begeleiding bij het zichtbaar maken van hun leerervaringen.

Voorbeeld

Een mbo-docent die studenten wil helpen hun werkervaring te laten meetellen in hun opleiding, maar niet weet hoe hij dit moet beoordelen zonder vaste toetscriteria.

Probleem 3: Starre toets- en bekostigingssystemen

Het huidige bekostigingsmodel van onderwijsinstellingen is gebaseerd op contacturen en formele toetsing, waardoor er weinig ruimte is voor maatwerk en flexibele leerpaden.

Gevolgen

- Innovatieve validatiemethoden zoals dialogisch valideren worden niet altijd ondersteund door de organisatie.
- Er ontstaat weerstand tegen verandering binnen onderwijs- en HR-systemen.
- Leren blijft voornamelijk gericht op diploma's en minder op daadwerkelijke competenties.

Voorbeeld

Een ROC wil experimenteren met leerwegaafhankelijk onderwijs, maar loopt tegen problemen aan omdat het huidige systeem vraagt om standaard toetsmomenten en vaste onderwijsroutes.

Reflectie en mogelijke oplossingen

Dialogisch valideren vormt een essentieel onderdeel van de Cyclus van Leren en Valideren. Dit is een dynamische cyclus waarin leerervaringen worden erkend en omgezet in flexibele leertrajecten. Dit gebeurt in vier fasen:

1. *Herkennen*: de lerende reflecteert op eerdere leerervaringen.
2. *Waarderen*: een dialoog met een professional helpt bij het bepalen van de waarde van deze ervaringen.
3. *Kalibreren*: de leerervaringen worden getoetst en vergeleken met bestaande leeruitkomsten.
4. *Ontwikkelen*: de lerende krijgt een gepersonaliseerd ontwikkelplan voor verdere groei.

Praktische tools en werkwijzen die in deze cyclus inzetbaar zijn:

- *Portfolio-opbouw*: een persoonlijk portfolio waarin de lerende ervaringen documenteert.
- *Criteriumgericht interviewen*: een methode waarbij een begeleider de competenties van een lerende in kaart brengt.
- *Communities of learning*: peer-feedback en groepsreflecties waarin deelnemers van elkaar leren.

Conclusie

Dialogisch valideren biedt een innovatieve manier om leren en ontwikkeling te erkennen en waarderen. Door informeel en non-formeel leren op waarde te schatten, wordt leren toegankelijker, eerlijker en effectiever.

De implementatie van dialogisch valideren vraagt om een verandering in onderwijs- en werkstructuren, waarbij professionals worden ondersteund met methodieken en er een cultuurverandering plaatsvindt waarin informeel leren serieus wordt genomen.

Door de Cyclus van Leren en Valideren als methodiek te hanteren, kunnen we een flexibele en gepersonaliseerde leeromgeving creëren waarin alle leerervaringen meetellen.

Leervragen

- Welke inzichten uit dit micro-boekje kun je direct toepassen in jouw praktijk?
- Welke uitdaging binnen jouw organisatie herken je en hoe zou je deze aanpakken?
- Hoe kun jij bijdragen aan een bredere erkenning van informeel leren in jouw omgeving?

Referenties

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.

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.

UNESCO Institute for Lifelong Learning (2022). *Making Lifelong Learning a Reality: A Handbook*. Hamburg, UIL.