*Hé, ik ben het die leert!*

**Manifest** voor een nieuw sociaal contract voor (levenlang) leren

Een nieuw sociaal contract is nodig om de leersystemen in onderwijs, scholing en human resource development (HRD) aan te passen aan het verschuivende leerparadigma met zijn roep om meer holistisch - gepersonaliseerd en op maat - leren. De belangrijkste pijler onder het contract is het omarmen van de belangrijkste actoren – de lerenden zelf en de experts in de leersystemen (leraar, trainer, P&O functionaris, HR-professional) - als gelijkwaardige en autonome partners in betekenisvolle dialogen over doelstelling, inhoud en vorm van (levenlang) leren. Om hun dialogen over (levenlang) leren te realiseren, is het van belang dat zij elkaar goed kunnen horen en samenwerken door ...

... de ontwikkeling naar een leercultuur te bevestigen waarin de lerende echt centraal staat. Deze trend uit zich in meer gecontextualiseerde, gepersonaliseerde en flexibele leerprocessen, het meer bottom-up en procesgestuurde karakter van leren en het toenemende gebruik van methoden om persoonlijke leerervaringen te valideren en maatwerk in leren te faciliteren.

... te begrijpen dat deze ontwikkeling een verschuiving inhoudt van het analytische en op controle gerichte leerparadigma naar een meer holistisch, gepersonaliseerd en op vertrouwen gebaseerd leerparadigma. Dit is een verschuiving in de leercultuur van controle over *wat geleerd zal worden*, naar vertrouwen in *wat geleerd is en geleerd kan worden*. Het betekent het verbinden van reeds bestaande leerervaringen, opgedaan in het onderwijs, op het werk en door informeel te leren, met het verwerven van nieuwe leerervaringen om zodoende ‘de stem van de lerende’ (student, werknemer, vrijwilliger, migrant, werkzoekende, zelfstandige, vluchteling, enz.) te horen en te waarderen.

... een routekaart uit te stippelen voor iedere actor in het leerproces, te beginnen met *outreach* om lerenden te benaderen en leerbehoeften te helpen identificeren en articuleren. Outreach leidt tot bewustwording van de waarde van persoonlijke leerervaringen ten behoeve van het creëren van nieuwe ontwikkelkansen. Vervolgens waardeert *assessment* dergelijke leerervaringen en verbindt ze met passende, nieuwe ontwikkelmogelijkheden. Het daaropvolgende *leren op maat* betreft gepersonaliseerde leertrajecten die corresponderen met de uitkomsten van het assessment. *Validatie* betreft de formele afronding van elk traject via certificering, kwalificering, een concrete loopbaanstap of anderszins. Deze routekaart is herhaalbaar en benadrukt zodoende het wederkerende karakter van leren voor onderhoud, upgrade, update of persoonlijke ontwikkeling.

... in het sociale contract betekenisvolle dialogen te realiseren door:

1. *Een gezamenlijke taal voor valideren en leren te hanteren:* leeruitkomsten als format voor de articulatie en waardering van de standaarden van lerenden (persoonlijke referentiekaders), onderwijs & scholing (kwalificaties, certificaten, badges) en HRD (beroeps- of functiestandaarden).
2. *Outreach als maatschappelijke voorziening in te richten*: het bewustzijn van lerenden (helpen) versterken dat het de lerende is die leert – formeel, informeel en non-formeel - en dat leersystemen de lerende kunnen assisteren om die leerervaringen te waarderen en op voort te borduren.
3. *Het eigenaarschap van leren eindelijk te delen met de lerende*:de tijd is rijp voor de leersystemen om te leren luisteren naar ‘de stem van de lerende’.
4. *Dialogen te faciliteren cf. de formule [persoonlijke leerbehoefte + valideren eerder leren = verder leren]* tussen:

 a. De lerende met een persoonlijk referentiekader (overtuigingen, doelen, beroepsproducten) als input.

 b. De leraar (assessor, coach, begeleider & docent) met kwalificatiestandaarden/certificaten.

 c. De HR-professional (functies rond personele ontwikkeling) met beroeps- of functiegerichte standaarden.

1. *Assessment van, voor en als leren te benutten*: de leergeschiedenis van de lerende waarderen ten opzichte van kwalificatie- en functiegerichte standaarden teneinde ‘werkelijk’ maatwerk in leren te kunnen bieden.
2. *De autonomie van de professionals* in onderwijs, scholing en HRD in al hun handelingen (beoordelen, onderwijzen, trainen, coachen, begeleiden) te versterken én te vertrouwen.
3. *Kwaliteitszorg te prevaleren boven kwaliteitscontrole*: organiseer en onderbouw het vertrouwen in de capaciteit en de autonomie van de partners in de dialogen, m.n. de beoordelende en adviserende deskundigen.
4. *Wederkerend leren via de portfolio-loop optimaal te faciliteren*: juridisch, financieel, onderwijskundig en sociaal ruimte bieden voor dialogen over leren door, voor en met de lerende.