

Rapportage 2020

Werkgroep Valideren MBO2030

- **Startnotitie, mei 2020**
- **Werkdocumenten Dialogisch Valideren, september 2020**
- **MOOC, oktober/november 2020**

Cees Brouwer en Ruud Duvekot

December 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Startnotitie, mei 2020	3
3. Werkdocumenten ‘Dialogisch Valideren’, juni-augustus 2020	4
4. Massive Open Online Course (MOOC), oktober-november 2020	4
<i>De golden circle: waarom, wat en hoe.....</i>	<i>5</i>
<i>Learning Analytics</i>	<i>5</i>
Level 1: Waarom Dialogisch Valideren (WHY)	5
Het nut van leren en parate kennis	6
(H)erkenning van het geleerde	6
Level 2: Hoe Dialogisch Valideren (HOW).....	6
Beeld van huidige school / leersysteem	6
Vormen van waardering en de registratie daarvan	7
Faciliteren gepersonaliseerd leren	7
Samenwerken en samen werken	7
Level 3: Wat doe je bij Dialogisch Valideren (WHAT).....	7
Stappen van Dialogisch Valideren	8
Gebruiksniveaus	8
Leervraag en -opbrengst.....	8
Conclusie	9
<i>Hoe verder.....</i>	<i>9</i>
Bijlage 1 Belangrijkste onderwerpen / steekwoorden in de MOOC 2020.....	10

1. Inleiding

Het is van belang dat het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt aansluiten op de leerbehoefte van lerenden in de huidige, transitionele samenleving. We leven immers in een samenleving waar traditionele diploma- en baan zekerheden niet meer vanzelfsprekend zijn en de lerende steeds meer zelfverantwoordelijk wordt voor de eigen duurzame maatschappelijke participatie. Flexibilisering van het leren in het beroepsonderwijs en aansluiting op andere 'partners in leren' zoals werkgevers, opdrachtgevers of bemiddelaars, zijn essentieel om de lerende te faciliteren in haar/zijn participatie. Dit betekent dat het beroepsonderwijs supertoegankelijk moet zijn voor de lerende, ruimte moet kunnen bieden aan het benutten van de leergeschiedenis van lerenden om (1) onnodig onderwijs of scholing te kunnen voorkomen en (2) iedereen een flexibel, persoonlijk leertraject – beter gezegd 'gepersonaliseerd leren' – aan te kunnen bieden. Met 'lerenden' bedoelen we iedereen voor wie een levenlang ontwikkelen van belang is, d.w.z. iedere initieel of postinitieel lerende, werkende of werkzoekende.

De werkgroep Valideren MBO2030 heeft in 2020 diverse activiteiten ontplooid binnen het thema 'valideren' dat tijdens het Werkatelier eind 2019 werd benoemd als een van de pijlers onder de visie op MBO2030. Deze rapportage van de werkgroep gaat nader in op de activiteiten gedurende 2020. Het bevat de uitwerking van een voorstel om het beroepsonderwijs met het oog op de aanstaande werkelijkheid van 2030 te helpen *flexibiliseren door middel van het versterken van Dialogisch Valideren binnen gepersonaliseerde leerroutes*. Voorgesteld wordt in 2021 te starten met een ontwerpgerichte aanpak van dialogisch valideren in het MBO waarin de benodigde methodiek en vorming van partnerships kunnen worden ontwikkeld, getest en geëvalueerd in verschillende contexten en met verschillende doelgroepen.

2. Startnotitie, mei 2020

In mei 2020 werd een startnotitie geschreven waarin het wat, hoe en waarom van dialogisch valideren werd uitgewerkt. Hierbij werd gebruik gemaakt van het promotieonderzoek van Ruud Duvekot (2016)¹. 'Dialogisch Valideren' in het kader van MBO2030 betreft de doorontwikkelde EVC-systematiek die gericht is op het verbinden van iemands eerdere leren met verder leren of Leven Lang Ontwikkelen (LLO), en niet meer alleen op het beoordelen van eerdere leren. De beoogde verbinding komt tot stand in de dialoog tussen de burger of 'lerende' en de passende onderwijs- en arbeidsmarktpartners. De lerende staat derhalve centraal en valideren voedt de dialoog over leren.

De notitie maakt duidelijk dat de EVC-systematiek met de benaming van 'Dialogisch Valideren' een upgrade kent naar een 2^e generatie EVC. Kenmerkend voor deze upgrade is *het dialogische karakter* van EVC in het kader van verbinden van de partners in *de lerende driehoek*. Een aantal kernconcepten typeert Dialogisch valideren: motivatie, dialoog, eigenaarschap, portfolio, assessment, facilitering, leerwegaafhankelijkheid en co-design.

Tevens faciliteert Dialogisch Valideren een aantal opeenvolgende fasen, waarin deze kernconcepten zijn opgenomen, gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject. Deze cyclus is direct herhaalbaar.

De benutting van Dialogisch Valideren volgt daarmee een – in de figuur hiernaast zichtbaar – cyclisch proces dat is gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject: bewustwording en leerbehoefte bepalen, portfoliovorming, assessment, gepersonaliseerd leren en afronden van de cyclus. Deze cyclus is direct herhaalbaar. De methodiek, werkwijze en resultaten van Dialogisch Valideren kunnen prima worden onderzocht via casestudy-



¹ Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. <http://cl3s.com/leren-waarderen-download/>

onderzoek binnen de verschillende contexten van *lerende driehoeken* waarin Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes kan worden ontworpen, getest en geëvalueerd. Deze contexten kunnen zich op de arbeidsmarkt in publieke en private settings bevinden, in de wereld van het vrijwilligerswerk, binnen reïntegratietrajecten, arbeidsbemiddeling en loopbegeleidingstrajecten en de persoonlijke ontwikkelwerelden van burgers.

3. Werkdocumenten ‘Dialogisch Valideren’, juni-augustus 2020

Een reeks van werkdocumenten werd geproduceerd om de beoogde doorontwikkeling van dialogisch valideren te ondersteunen. Deze documenten werden als input gebruikt voor de MOOC en betroffen kernachtige beschrijvingen en analyses van de thema's en instrumenten die bij dialogisch valideren van belang zijn.

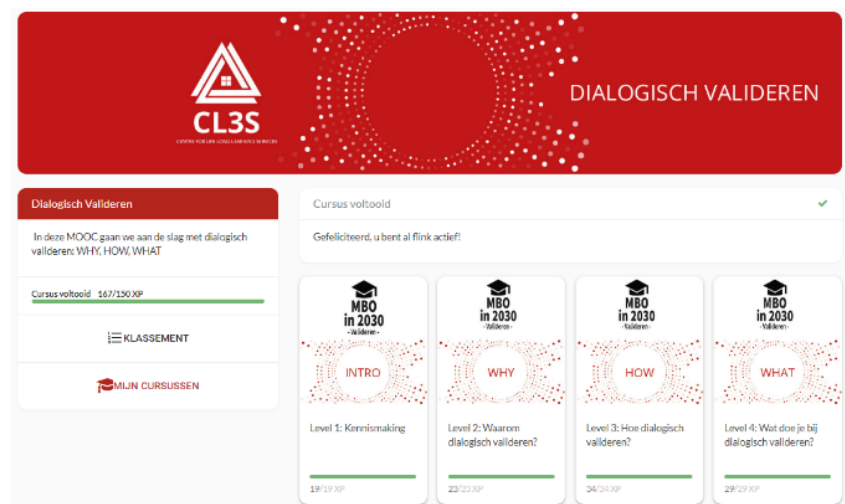
Zo werd het proces van dialogisch valideren uitgelegd in een 10 stappenplan voor (1) de lerende om input aan te leveren voor dialogisch valideren, voor de werkgever om (inhoudelijke) wensen te kunnen formuleren en de school om dialogisch valideren te faciliteren. Ander input was gericht op het verbeteren van de bewustwording van de waarde van informeel en non-formeel leren, grondslagen voor levenlang ontwikkelen-strategieën, e.a. Daarmee werden op theoretisch niveau de argumentatie en instrumentatie geboden voor het investeren in dialogisch valideren voor de diverse betrokken stakeholders in het (beroeps)onderwijs, op de arbeidsmarkt en – last but not least – de lerende zelf.

Basis voor dialogisch valideren is dat de inrichting van het onderwijs, de begeleiding en het toetsen zijn afgestemd op lerenden de mogelijkheid te geven om in dialoog met docenten, trainers, werkgevers, opdrachtgevers, begeleiders, collega's, e.a. regie te nemen over hun eigen leerproces. Met behulp van deze dialoog kan de lerende actief meedenken en praten/onderhand over de doelstelling, het tempo, de beoordelingswijze, de inhoud en de vormgeving van leren. Dergelijk zelfsturend leren op basis van co-management van het leerproces is de basis voor gepersonaliseerd leren. Het heeft valideren en blended leren als dragende pijlers. Waar *blended leren* vooral gaat over de vorm (inrichting, begeleiding en uitvoering) van een benodigd leertraject, filtert *valideren* allereerst uit wat niet meer geleerd hoeft te worden en richt zich vervolgens op het ontwikkelingsgericht adviseren over het verdere leren dat de lerende wil/moet volgen.

Het proces van Dialogisch Valideren is gebaseerd op een portfoliogestuurde benadering van toetsen en adviseren in een leeromgeving die is gebaseerd op leeruitkomsten en op leerwegonafhankelijk leren. De lerende staat een verscheidenheid aan leeromgevingen en toetsvormen ter beschikking en kan leerwegonafhankelijk een beoogd leerdoel behalen. Het proces heeft een dialogisch karakter vanwege de afstemming tussen de lerende en de docent, coach, werkgever en/of anderen in het leerproces. De lerende is echter te allen tijde eigenaar van het leerproces om bovenop de reeds bestaande leerervaringen ook nieuwe leerervaringen te verwerven. De lerende draagt zelf in grote mate de zorg voor het benutten van deze leerervaringen om het beoogde leerdoel te behalen. De onderwijsinstelling, werkgever, (loopbaan)begeleider, e.a. zijn eigenaar van het leeraanbod en de maatschappelijke leervraag en hebben de verantwoordelijkheid om dit aanbod en deze vraag af te stemmen in dialoog met het leerpotentieel van de lerende.

4. Massive Open Online Course (MOOC), oktober-november 2020

Op basis van de theoretische onderbouwing 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 Massive Open Online Course (MOOC).



In een periode van drie 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 (*moderatatie*) 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 golden circle: waarom, wat en hoe

De MOOC was opgebouwd volgens de 'golden circle' van Simon Sinek. 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.

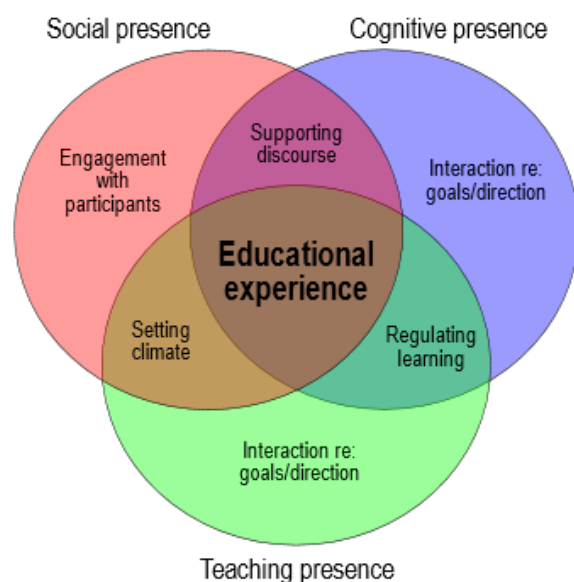
Bij de MOOC werd gebruik gemaakt van de startnotitie Dialogisch Valideren van mei 2020 en de werkdocumenten van juni-augustus 2020. Daarnaast werd gebruik gemaakt van video's, blogs, artikelen, presentaties, schema's gebruik gemaakt die een relatie hebben met leren en valideren. Deze bronnen werden in 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.

Learning Analytics

Met *descriptive statistics* werden data verkregen tijdens de MOOC. Met dashboards werd inzicht gekregen op de activiteit, betrokkenheid en voortgang van de deelnemers. De 222 deelnemers plaatsten samen 2.100 opmerkingen, deelden 72 inhoudelijke bijdragen en 'stemden' 31 keer op elkaars bijdragen. De activiteit van deelnemers was relatief gelijk verdeeld over de weken. De netwerkanalyse van de interactie in de MOOC berustte op het Community of Inquiry model (Garrison et al.), welke stelt dat onderwijservaring beïnvloed wordt door sociale, pedagogische en cognitieve factoren. De *inhoudelijke analyse* van de moderatoren van de bijdragen van de deelnemers resulteerde in een *wordcloud* die input was voor het bijstellen van de startnotitie Dialogisch Valideren. In de volgende paragrafen is een korte opsomming van de meest gegeven reacties opgenomen.



Level 1: Waarom Dialogisch Valideren (WHY)

In dit level stond centraal waarom dialogisch valideren – als verbinding tussen leren en valideren – belangrijk is. Alle deelnemers gaven aan dat continue leren van belang is. Tegelijk kwam naar voren dat slechts een deel van de bevolking intrinsiek is gemotiveerd en zich verbindt met één of meer redenen om (continue) te blijven leren. Voor een deel van de bevolking geldt dat zij uit zichzelf niet gemotiveerd zijn. Om ze inzetbaar te houden zullen manieren gevonden moeten worden om hen te motiveren.

Het nut van leren en parate kennis

Dialogisch valideren betekent: “het herkennen en waarderen van persoonlijke kwaliteiten en het adviseren over verder leren met het oog op het realiseren van een loopbaanffect via een gepersonaliseerd leertraject”. Continue loopbaanvorming van het individu (doel) staat zodoende voorop met leven lang informeel en formeel leren als motor (middel). Dialogisch Valideren is gebaseerd op de dialoog tussen individuen/werkgever/manager/leraar over het herkennen en waarderen van persoonlijke leerervaringen.

De deelnemers gaven aan dat de eigen regierol, de dialoog over vormgeving over leren, de mogelijkheid het leerproces in kleine, behapbare stappen op te delen en het vinden van vormen van verankering voor alle vormen van leren belangrijke succesfactoren zijn. Redenen om zo’n proces in te zetten liggen bij de lerende zelf, namelijk het verkrijgen van zelfinzicht, beschrijving van je kwaliteiten en ontdekken van skills en het verkrijgen van bewijslast dat je iets kunt/kent (waardering). De verwachting is bovendien dat het dialogisch valideren bijdraagt aan een wijze van gelijkwaardige beoordeling. Validatie wordt gezien als een momentopname met een beperkte houdbaarheid, die elke keer weer opnieuw reden/aanleiding is tot persoonlijke ontwikkeling.



(H)erkenning van het geleerde

De herkenning, acceptatie en waardering van het geleerde, hoe klein ook, is van groot belang. Er werd breed gedeeld dat veel kennis, kunde en ervaring opgedaan buiten de reguliere school en/of werkomgeving meestal niet in beeld is. Vaak is het “geleerde” van zo’n geringe omvang dat het slechts een onderdeelje van een curriculum omvat, of daarin niet genoemd wordt. Het waarderen van dit soort kleine eenheden gebeurt al in de vorm van microcredentials of open badges.

In 2030 zullen deze vormen van waardering zeer volwassen zijn en breed worden gebruikt. Valideren zal niet meer het primaat van geaccrediteerde opleidingen zijn. Deelnemers verwachten dat de lerende zelf de data bijhoudt in een eigen studieregister. Naar verwachtingen worden daarin ook minder harde vormen van waardering opgenomen.

Voor de arbeidsmarkt zal steeds vaker gelden dat de bewijslast dat je met je kennis en ervaring “bij bent” en dat je wil investeren in “bijblijven” belangrijker is dan het overhandigen van een diploma. De geheel of gedeeltelijke inzetbaarheid zal een belangrijke factor zijn. Uitgangspunt daarbij is dat onderdelen van een functie al op een andere wijze zijn verkregen en alleen het ontbrekende gedeelte in een dialogisch validatie proces verkregen dient te worden.

Level 2: Hoe Dialogisch Valideren (HOW)

In dit level werd gekeken hoe en waar mensen leren en hoe dat in de maatschappij goed te benutten is.

Naast het schoolse leren bestaan er veel andere vormen van leren. Het 70:20:10 Model (C. Jennings) is een leer- en ontwikkelingsmodel gebaseerd op invloeden van leren: 70% komt uit uitdagende opdrachten (experience), 20% uit ontwikkelingsrelaties (relationships) en slechts 10% van cursussen en training. Veel van wat we leren, leren we niet op school, maar b.v. door het lezen van boeken, tijdschriften, het bekijken websites, video’s of podcasts, MOOC’s. Deelnemers aan de MOOC vulden aan met serious gaming, simulaties, praktijk- en ervaringsleren, mentoring en challenges. 70% uit uitdagende opdrachten. Deze vormen van leren verschillen in welke interactie er met anderen is, welke taak de lerende heeft (lezen, luisteren, kijken, discussiëren, doen) en op welk tijdstip het leren mogelijk is.

Ook andere inzichten passeerden de revue. It’s not about making learning happen, it’s about letting learning happen (Sugra Mitra). Het mogelijk maken van leren sluit aan bij de nieuwsgierigheid van mensen. Het krijgen van feedback en reflectie helpt bij het uitbouwen wat goed gaat en het leren van fouten. Van belang is het nut van leren aan te geven, what’s in it for me. Aansluiten op persoonlijke drijfveren geven stimuleert de motivatie en de nieuwsgierigheid.

Beeld van huidige school / leersysteem

De ervaringen in en met het huidige school/leersysteem zijn vooral gericht op het zichtbaar maken en (af)straffen van fouten en op het verkrijgen en kunnen reproduceren van kennis, dat leidt tot een diploma. Het diploma past

bij een beroep, dat met een functiestructuur met een vergelijkbare denkwijze is opgebouwd. In een tijdperk van industrialisatie bruikbaar, maar in een snel veranderende informatiemaatschappij niet meer adequaat. De huidige kwalificatiestructuur met processen van diplomering sluiten op die oude visie aan, maar zijn niet opgewassen tegen het snelle verandertempo in de maatschappij. Het opdelen van een diploma in onderdelen als modules en certificaten probeert daaraan tegemoet te komen. Echter de onderliggende filosofie blijft op diploma's gericht en beroepen gericht.

Vormen van waardering en de registratie daarvan

Het is mogelijk onderdelen van ervaring, kennis en kunde te waarderen én die te gebruiken voor meer dan één beroep. Deelnemers gaven voorbeelden van dergelijke "stukjes kennis", zoals (open) badges, skills paspoorten, ervaringscertificaten, vakverklaringen, microcredentials, juryrapporten, endorsements, referenties en likes. Het vastleggen van actuele kennis, kunde en ervaringen wordt steeds belangrijker, ook als die is opgedaan in de privésfeer door b.v. vrijwilligerswerk, mantelzorg, bestuurlijke werkzaamheden, etc. De waarde erkenning heeft daarin een grote bandbreedte, namelijk van officieel erkend tot in je naaste omgeving herkend. Lerenden willen daarbij hun eigen onderwijsloopbaan vormgeven onafhankelijk van een instelling en daarover zelf de regie voeren. Dit zorgt voor logistieke en administratieve uitdagingen.

In 2030 maken we gebruik van open, persoonsgebonden registratiesystemen en kan validatie door een veelheid aan partijen worden gedaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van referentie bestanden, waar de kwaliteit via geloofwaardige organisaties en mensen is geborgd. Daarmee verdwijnt het primaat van gecertificeerde opleidingsinstituten. Zo zijn er initiatieven die behulpzaam zijn bij de registratie en/of validatie van opgedane (werk)ervaring en kennis: ESCO (European Skills, Competences and Occupations), Europass-cv, eduID, (open) digitale badges / Edubadges, App4talent, ComPas.

Faciliteren gepersonaliseerd leren

Dialogisch Valideren is bij uitstek geschikt om gepersonaliseerd leren te faciliteren. De lerende staat centraal en initieert (mede) een leertraject. Leeromgevingen zijn te vinden binnen de school, de werkomgeving én meer informele leeromgevingen zoals vrijwilligerswerk, burgerschap activiteiten en de privésetting. Gepersonaliseerde leerroutes zijn gebaseerd op een open dialoog tussen lerende, docent, werkgever, e.a. over zingeving, vorm en inhoud van het te doorlopen, op de persoon afgestemde leertraject.

De deelnemers onderschreven Dialogisch Valideren als een aanpak voor de nu en de toekomst. Zij benadrukten het belang van:

- Groei vanuit een startniveau (zelfinzicht als ijkpunt), een persoonlijke leervraag en een persoonlijke ontwikkeling.
- Toegankelijk voor alle doelgroepen.
- Een uitdagende en prikkelende aanpak, gekoppeld aan eigenaarschap bij de lerende zelf.
- Een laagdrempelige en open aanpak met dialoog momenten.
- Vrijheid van de leerroute, eigen keuze van tijdsbesteding passend bij eigen situatie.
- Focus op het reeds geleerde in samenhang met het (nog) te leren.
- Koppeling met de praktijk.

Samenwerken en samen werken

Een belangrijke randvoorwaarde is dat er vertrouwen moet zijn tussen de deelnemende partijen en dat er (grensoverschrijdende) samenwerking noodzakelijk is. Als belangrijkste faalfactoren zijn het gebrek aan een gemeenschappelijk doel, de gerichtheid op eigen belangen en het niet naar elkaar luisteren genoemd. In de MOOC zijn tal van voorbeelden van samenwerkingen genoemd.

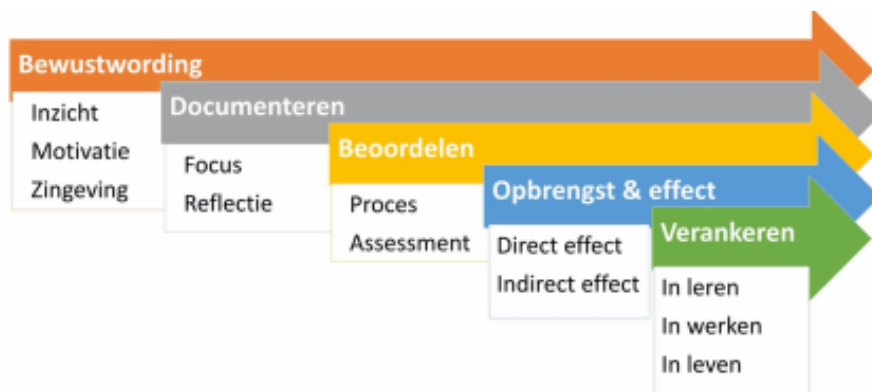
Belemmeringen zijn het logge, starre en bureaucratische onderwijssysteem, ondanks de ruimte in de regels, de beperkingen die door instituten zelf aanvullend zijn opgelegd en de financiële middelen om experimenten uit te voeren.

Level 3: Wat doe je bij Dialogisch Valideren (WHAT)

Dialogisch Valideren is bruikbaar voor het oplossen van allerlei knelpunten op het gebied van vereiste kwalificaties, personeelsbeleid, training, loopbaanadvies, arbeidsbemiddeling, etc. De opbrengsten liggen in de sfeer van organisatieversterking, levenlang ontwikkelbeleid, carrièrevorming, meer waardering van en voor je personeel en/of werving nieuw personeel. Maar WAT is dialogisch valideren precies? Hierin behandelen we de stappen in een dialogisch proces en wie wat in elke stap doet.

Stappen van Dialogisch Valideren

Het proces van Dialogisch Valideren is in 10 stappen te beschrijven, binnen een vijftal fasen: 1. bewustwording (krijgen van draagvlak), 2. Documenteren (herkennen), 3. beoordelen (erkennen), 4. opbrengst en 5. effect (ontwikkelen) en verankeren.



Gebruiksniveaus

Dialogisch Valideren kent drie gebruiksniveaus:

- Ik of het individu, oftewel degene die dialogisch kan gaan valideren met een werkgever, leraar/trainer, loopbaanadviseur, e.a. afhankelijk of zij werken, werk zoeken of (initieel) lerenden zijn. Voor IK is het vooral zaak dat Dialogisch Valideren perspectief biedt op een meer effectieve vormgeving van mijn duurzame maatschappelijke en ook economische inzetbaarheid (employability).
- Wij of de organisatie waar het individu zich op dat moment bevindt. Voor Wij biedt Dialogisch Valideren perspectief voor competentieontwikkeling van al die IK's binnen wij, binnen de organisatie om die bij elkaar te krijgen, om die zichtbaar te maken, tastbaar en die veel efficiënter en effectiever in te kunnen zetten voor de organisatiedoelen.
- Zij, of het ondersteunende systeem rond valideren en leren binnen LLO-strategieën, omvat de dienstverlening met betrekking tot alle onderwijs-, scholings-, trainings- en begeleidingstaken vanuit het beroepsonderwijs en aanpalende infrastructuur (scholingsinstellingen, loopbaanbegeleiding).

Tijdens de MOOC bleek dat er een breed draagvlak was voor een dergelijke manier van kijken naar de functies en rollen binnen LLO. De deelnemers vonden het 10-stappenplan overzichtelijk, en de opzet van het proces helder met duidelijke niveaus en rollen. Het werd beschouwd als een bruikbare en open aanpak voor activatie met een afgebakend dashboard. Het proces is direct te gebruiken voor professionals en grotere organisaties. Verbeteringen zouden kunnen worden aangebracht in het taalgebruik om de toegankelijkheid b.v. voor de doelgroep mbo-ers te vergroten. Er werden diverse suggesties gedaan om het proces in een eenvoudiger toegankelijker vorm te presenteren (minder talig, andere visualisatie, zoals een infographic of app), zodat alle onderstaande doelgroepen toegang hebben.

Leervraag en -opbrengst

In onderstaande tabel werd bevestigd welke input en output zou kunnen worden gerealiseerd in LLO voor verschillende doelgroepen en dito leervragen.

In het laatste blok werd ook een aantal bruikbare hulpmiddelen gepresenteerd, zoals het Five Steps Up! Model, de LEVER-UP competentietool en de POP of BOP. Deelnemers werden uitgenodigd hun ervaringen na gebruik van het hulpmiddel te delen met anderen. Slechts een deel van de deelnemers werkt in organisaties waarin één of meerdere van deze hulpmiddelen, of vergelijkbare, worden gebruikt (vak in interne HRM cycli).

Voor veel deelnemers waren de gepresenteerde hulpmiddelen nieuw. Zij werden ervaren als leuke instrumenten, met heldere stappen en een goede procedure en de mogelijkheid ze met elkaar te combineren. Zij bieden de mogelijkheid om ook anderen te laten invullen (360 graden), wat bijdraagt aan een zelfevaluatie. Enerzijds geeft het een bevestiging wat je al weet, anderzijds maakt het helder waar nog ontwikkelmogelijkheden liggen. Kortom, ze kunnen bijdragen aan een uitstekende start van de Dialogisch Validerings traject. Daarbij werd geconstateerd dat het gebruik door grote organisaties (als HRM-tool) voor de hand ligt. Voor MKB bedrijven, die veelal geen aparte HRM of PZ afdeling hebben kunnen er belemmeringen zijn in tijd en geld.

Doelgroepen	Leerdoel	Leerervaringen	Standaard	Opbrengst
Jeugd	Startkwalificatie	- Formeel leren: (deel)kwalificaties, certificaten, behaalde tentamens, badges, etc. - Werkervaring(en), wel/niet i.c.m. functieprofielen, specifieke taken en verantwoordelijkheid en - vrijwilligerswerk, burgerschap - hobby's - ...	- Kwalificatie - Functieprofiel sector - Functieprofiel bedrijf/organisatie - Vrijwilligersstandaard - Non-formeel kwalificatiesysteem - Badge-systeem - ...	- Diploma - Certificaat - Badge - Waardering/erkenning - Promotie - Een baan - Re-integratie - ...
	Switchen van opleiding			
	Na drop-out weer starten			
	Loopbaanoriëntatie			
Werkende	Update			
	Upgrade			
	Jobswitch horizontaal of verticaal			
Werkzoekende/migrant	Re-integratie			
	Zelfreflectie			
	Inclusie			
Vrijwilliger	Waardering			
	Naar betaald werk			
	Promotie binnen vrijwilligerswerk			
De burger	Bildung			
	Persoonlijke ontwikkeling			

Conclusie

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 / 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.

Hoe verder

Een aantal bevindingen van de werkzaamheden van de werkgroep Dialogisch valideren in 2020 kan al in de praktijk beproefd worden. Dit zou in ontwerpgerichte aanpak in de vorm van pilots of experimenten kunnen om de innovatieve aspecten van dialogisch valideren in de praktijk door te ontwikkelen, te testen en te evalueren. De uitkomsten kunnen bijdragen aan een ontwerp voor het realiseren van partnerships rond dialogisch valideren in de lerende driehoek waarbij ieders eigen rol en verantwoordelijkheid helder geformuleerd en aangesproken kunnen worden.

Zodoende kan de ontwerpgerichte aanpak een model opleveren voor een innovatieve leerroute voor uiteenlopende doelgroepen. Een dergelijk model kan aantonen dat de beoogde, versterkte verbinding tussen de drie actoren (lerende, onderwijs, werk) in een situatie van co-design en gedeeld eigenaarschap mogelijk is. Ook kan het demonstreren dat valideren en leren geïntegreerd kunnen worden in gepersonaliseerde leerroutes. Om goed inzicht te krijgen in de werking en het resultaat van de pilots/experimenten te krijgen is het noodzakelijk de benodigde bouwstenen voor het beoogde model te onderzoeken, zoals de organisatie van de partnerships, de begeleiding van lerenden, de te gebruiken beoordelingsmethoden en valideringsinstrumenten, de monitoring, de financiering, e.a.

In het a.s. Werkatelier op 21 januari 2021 gaan we aan deze beoogde ontwerpgerichte aanpak werken!

Rapportage werkgroep
Dialogisch Valideren

