***Als leren je hele leven omvat …***

**Van levenlang leren naar gepersonaliseerd leren (1970-2020)**

**Ruud Duvekot**

|  |  |
| --- | --- |
| *Samenvatting* |  |

In deze studie is de ontwikkelingsgang geanalyseerd van het beleid rond levenlang leren vanaf de jaren zeventig. In het bijzonder is de aandacht uitgegaan naar de wijze waarop het beleid de primaire actor bij levenlang leren, het lerende individu, heeft weten te betrekken bij de implementatie van de beleidsdoelen. Immers, zonder een daadwerkelijk lerend individu is beleid slechts een papieren tijger. Levenlang leren wordt breed geïnterpreteerd als het continue proces van bewuste en onbewuste leeractiviteiten dat iemand benut om kennis, vaardigheden, competenties en/of kwalificaties te verwerven ten einde haar persoonlijke, sociale, professionele en culturele taken in de snel veranderende samenleving (beter) aan te kunnen en zich ook kritisch, zingevend en verantwoordelijk hierin te kunnen opstellen (UNESCO, 1996; Cedefop, 2008).

Levenlang leren heeft betrekking op de toegankelijkheid en organisatie van leertrajecten en op het inzichtelijk maken van wat leren te bieden heeft aan iemand die al leerervaringen heeft en daarop wil voortbouwen. Afstemming over vorm en inhoud van leerdoelen tussen de verschillende actoren die bij levenlang leren zijn betrokken, is belangrijk. Deze actoren zijn:

1. ‘Het lerende individu’ als *competentiedrager.* Dit is iedereen die de fase van initieel onderwijs is gepasseerd en maatschappelijk actief is.
2. ‘De organisatie’ als *competentievrager*. Dit is elke maatschappelijke organisatie waar lerende individuen zich bevinden ten behoeve van profit-, non-profit- en vrijwilligerswerk, burgerschaps- of sociale activiteiten.
3. ‘De school’ als *competentieverrijker*. ‘De school’ staat als metafoor voor elke dienstverlenende organisatie op het gebied van ondersteuning van leren (onderwijs, scholing, loopbaanbegeleiding, e.d.) zoals (hoge)scholen, universiteiten, scholingsinstellingen, loopbaanadviesbureaus, trainingsinstituten, e.a. (Duvekot, 2016)

Naast actoren zijn ook stakeholders actief als belanghebbende bij het activeren van leerprocessen tussen de actoren. Stakeholders zijn de overheid, sociale partners en sector- of branchegerichte organisaties. Een stakeholder opereert beleidsmatig en een actor handelend/lerend.

De wijze waarop het individu de afgelopen decennia als primaire actor bij vormgeving en inhoud van levenlang leren betrokken is geraakt, is in de analyse onderzocht door te concentreren op de introductie en ontwikkeling van methodiek rond het erkennen of waarderen van persoonlijke leerervaringen binnen het beleid. Deze systematiek wordt aangeduid met de term Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Vanaf 2010 wordt echter ook de term Valideren van Persoonlijke Leerervaringen (VPL) gehanteerd.

Tegen deze achtergrond zijn de hoofdvragen van dit beleidsonderzoek: *hoe heeft het beleidskader van levenlang leren zich maatschappelijk ontwikkeld? Hoe heeft de methodiek van erkennen/valideren van leerervaringen zich hierbinnen ontplooid? Maakt het beleid het mogelijk dat het lerende individu zelf mede aan het stuur van het eigen levenlang leren-proces kan staan, waarmee gepersonaliseerd leren een realiteit wordt?*

Deze vragen zijn onderzocht vanuit een historische dimensie met aandacht voor de veranderlijke maatschappelijke context en een sociologische met een focus op het verschijnsel levenlang leren zelf. Deze analyse levert zodoende een aantal karakteristieken op van levenlang leren door de tijd heen waarmee we in het heden ons voordeel kunnen doen bij het praktiseren ervan in de dagelijkse praktijk van het lerende individu. Want:

*The overwhelmingly large part of conscious human action which is based on learning, memory and experience, constitutes a vast mechanism for constantly confronting past, present and future. People cannot help trying to forecast the future by some form of reading the past. They have to. (*Hobsbawm, 1981).

**Vijf karakteristieken**

Het (inter)nationale levenlang leren-beleid kent een fluctuerende ontwikkelingsgang, een schommelgang zogezegd. Waar de jaren zeventig vooral het humanistische karakter van levenlang leren benadrukten, laveerde het stimuleren van levenlang leren daarna tussen de klippen van economische beweegredenen - employability, overgang naar kenniseconomie - en sociale doeleinden gericht op empowerment, inclusie en tweede kans-onderwijs. Zo kenmerkten de jaren tachtig zich door een economistische, marktgerichte benadering van het menselijk ontwikkelpotentieel terwijl het beleid in het eerste decennium van de 21ste eeuw vooral de dynamiek van sociale innovatie en vooruitgang predikte. Zowel op wereldschaal als op het niveau van Nederland is deze schommelgang in algemene zin te constateren, zij het dat contextuele factoren van invloed waren/zijn en op deelterreinen verschillen in invoering van innovaties, doelgroepbenaderingen, e.a. kunnen tonen. Op wereldschaal is echter een algemene trend zichtbaar waaromheen het beleid zich ontrolde en ontplooide, nl. een langzame maar schommelende ontwikkeling naar een levenlang leren-cultuur die meer oog krijgt voor de lerende als primaire actor in het spel van (levenlang) leren.

De periode vanaf de jaren 70 levert veel informatie over het karakter van de initiatieven die zijn genomen op het gebied van levenlang leren en de relatie die deze hebben tot EVC/VPL en het meer gepersonaliseerd inrichten van het levenlang leren-proces. Er is nauwelijks sprake van een discontinue ontwikkeling omdat de fenomenen levenlang leren en EVC/VPL vanaf de jaren zeventig in onderlinge samenhang op de agenda zijn komen te staan, zij het dat de prioritering van beide onderwerpen wel fluctueerde. Het fluctueren of schommelen wordt ingegeven door de alsmaar wijzigende sociale en economische omstandigheden en politieke prioritieten op de middellange termijn, terwijl het langetermijnperspectief de gestage, maatschappelijke ontwikkelingsgang betreft waar de integratie van het levenlang leren-beleid zich als een cultuurverandering in het dagelijkse leven van mensen manifesteert. Deze schommelende maar gestage ontwikkeling van het levenlang leren-beleid over de periode vanaf 1970 vertoont daarmee de volgende karakteristieken:

1. **Overgang van systeem naar proces**

In de beleidsontwikkeling is een spanningsveld zichtbaar tussen de systeem- en de procesbenadering. Waar ‘het systeem’ de top-down benadering vertegenwoordigt, is het proces vooral bottom-up gestuurd.

Het systeem bestaat in dit kader uit het leersysteem met een aanbod van kwalificaties en het maatschappelijk systeem met competentiemanagement in functieprofielen of sectorkwalificaties. Het proces betreft het verloop, de voortgang en resultaten van deze (sub)systemen in een gegeven context of situatie. In een proces worden systemen benut, is een startvraag geformuleerd en worden resultaten behaald.

Processen krijgen in de praktijk te maken met *inside-out* of *outside-in* benaderingen van systemen. Bij *inside-out* gestuurde leerprocessen bestaat weinig mogelijkheid of wens tot flexibiliteit of aanpassing aan anderen (organisaties en/of klanten). Bij *outside-in* processen is daar meer mogelijkheid toe. Het in toenemende mate onderkennen van belang en equivalentie van persoonlijke leerervaringen, rekt de mogelijkheden op van systemen om flexibel om te gaan met het meer gepersonaliseerd invullen van levenlang leren-trajecten. De beleidsontwikkeling is dan meer geneigd om deze persoonlijke oriëntatie toe te staan en het beleid ook in die zin te (her)formuleren.

1. **Operationalisering van een breed concept van leren**

De beleidsontwikkeling laat een beweging zien van strategie naar tactiek en operationalisering, van beleid naar praktijk zogezegd. Het besef is gegroeid dat de praktijk geduldig is terwijl het beleid zich dynamisch heeft ontwikkeld. Kwalitatieve opbrengsten van levenlang leren zijn weliswaar behaald, maar zijn nog te gering om ook kwantitatief een omslag in het denken over leren aan te tonen. Binnen deze beweging is echter een fundamentele verschuiving zichtbaar op het vlak van de validering van leerervaringen. Waar de UNESCO al in de jaren zeventig benadrukte dat de burger ook gebruik moest kunnen maken van non-formele en informele leeromgevingen om te kunnen leren (Faure, *et al.*, 1972), is daar met behulp van de valideringssystematiek langzaam maar zeker brede acceptatie voor ontstaan. De waarde van werkplekgericht leren, leren via vrijwilligers- of burgerschapsactiviteiten of het informele leren dat nauwelijks zichtbaar is maar wel persoonlijke kwaliteiten helpt ontwikkelen, is onder beleidsmakers op (inter)nationaal niveau onderkend en is inmiddels een vast onderdeel van de aanbevelingen om het leersysteem en het maatschappelijk systeem aan te passen aan de context van de burger. Deze bredere kijk op het concept van leren leidt ertoe dat formeel, informeel en non-formeel leren op gelijkwaardige wijze kunnen bijdragen aan het organiseren van gepersonaliseerd leren.

1. **Contextualisering van leren**

Het nastreven van de doelstelling van ‘een leven lang leren voor iedereen’ was niet zozeer een uitdaging maar veeleer een strijd. In de onderzochte periode was sprake van een ideologische strijd over de afstemming van levenlang-leren strategieën in de samenleving op enerzijds sociale verandering en maatschappelijke participatie en anderzijds op economische groei en concurrentievermogen. In tijden van voorspoed kregen sociale doelstellingen meer aandacht en bij economische tegenwind veranderende de focus naar inzetbaarheid en mobiliteit van arbeid.

Binnen deze schommelbeweging van economische en/of sociale perspectieven, is een kijk op leren gerealiseerd die verder gaat dan ‘leren’ bezien als een kwestie van onderwijs en scholing. Deze kijk ging gepaard met een verbreding van de focus op doelgroepen - een focus op alle burgers in plaats van alleen jongeren - en op het koppelen van leren binnen en buiten de formele leersystemen. Ook het creëren van commitment voor levenlang leren door de betrokkenheid van meer stakeholders als ‘partners in leren’ te stimuleren dan alleen 'de leraar' of de werkgever is met de transformatie van het lerende individu als ‘object van leren’ naar ‘participerend subject’ veranderd. Partnerschappen in leren zijn toegenomen als gevolg van de erkenning dat leren overal en altijd en hoe dan ook plaatsvindt. Dit heeft ook geleid tot het erkennen van het belang van het goed invullen van professionele rollen met betrekking tot levenlang leren op het vlak van leerbegeleiding, beoordeling en coaching. Deze rollen zijn niet meer exclusief gericht op het scoren van diploma's en certificaten, maar ook op het leren voor persoonlijke ontwikkeling, upgrading, updaten of gewoon voor enjoyability.

1. **Personalisering van leren**

De rol van het individu in het levenlang leren-spel blijft beleidsmatig een abstract gegeven. Er wordt veel gesproken **over** maar niet **met** of **door** het individu. Het individu wordt veelvuldig gebruikt om het beleid te verantwoorden in het licht van de maatschappelijke trend van individualisering. Deze trend kwam al in de jaren zeventig naar voren en richtte zich met name op de sociaal-culturele waarde van zelfontplooiing van het individu binnen ‘de lerende samenleving’. Ook binnen het neoliberale denken vanaf de jaren tachtig werd het individu moeiteloos ingepast in het beleid om de juistheid van de ideologie van marktwerking te legitimeren, grotendeels vanuit de economische waarde van individuele leerervaringen. Pas met de focus op EVC als verbinding tussen de leerervaringen van het individu en de leeruitkomstenbenadering binnen het leersysteem, kwam de waarde van de aanwezige individuele rijkdom aan leerervaringen en ontwikkelpotentieel in beeld. Het beleid richt zich langzaam maar zeker op het faciliteren van de dialoog waarin ‘de stem van het individu’ gehoord wordt. Dit faciliteren gebeurt bijvoorbeeld door mensen aan te sporen hun informele en non-formele leerervaringen te onderbouwen en die te benutten om bijvoorbeeld leertrajecten te verkrijgen of een carrièreswitch mee te onderbouwen.

Uiteraard speelt het individu zelf een belangrijke rol bij het meer bottom-up gestuurd maken van dit dialogische proces van beoordelen en leren. Een goed georkestreerde dialoog motiveert en stelt de mens in staat tot (zelf)reflectie. De juiste combinatie van ervaring en reflectie leidt dan tot nieuwe leerprocessen, die uiteindelijk de mens autonomie doet verwerven, waarna een nieuw toekomstperspectief ontstaat. Een dergelijke cyclus is gebaseerd op het integreren van valideren en leren. De rol van het persoonlijke portfolio wordt in deze cyclus het beste benut als het portfolio een centrale functie vervult in de begeleiding en het beoordelen van de persoonlijke ontwikkeling; en zoals eerder reeds uiteengezet, zijn deze rollen in het beleid onderkend als essentieel voor het activeren van levenlang leren.

Om de stap van individualisering naar personalisering van leren te kunnen maken, dient de aansturing van levenlang leren dus mede door het individu gedragen te worden. Levenlang leren-beleid kent vele perspectieven die het individu kunnen stimuleren om deze rol als ‘change-agent’ in te vullen. Het kan echter pas (of eindelijk) gerealiseerd worden als het individu open en vrij kan (mee)beslissen over het organiseren van levenlang leren-trajecten op basis van haar eigen portfolio, ambitie en leerbehoefte.

1. **Adaptief vermogen van EVC/VPL**

Opmerkelijk was dat, vanaf het moment dat het valideren van persoonlijke leerervaringen als methodiek opgeld deed binnen het levenlang leren-beleid, het op de agenda bleef staan ongeacht een economische hoog- of laagconjunctuur. Het fluctueerde weliswaar wat betreft prioriteit in het beleid, maar aanwezig was het vanaf de jaren tachtig altijd. In tijden van hoogconjunctuur werd het onderdeel van strategieën gericht op maatschappelijke benutting van het individuele potentieel en bij laagconjunctuur lag de nadruk meer op economische benutting. Dit betekent dat EVC – of later ook VPL – ongeacht de vigerende doelen een bruikbare methodiek wordt geacht om de doeleinden van het levenlang leren-beleid te ondersteunen, of het nu gaat om een focus op arbeidsmobiliteit en employability of sociale inclusie en empowerment.

Binnen de ‘langzaam bewegende geschiedenis’ van de gehele periode vanaf de jaren zeventig is het aanpassingsvermogen van EVC/VPL eveneens af te meten aan de veranderde focus van de stakeholders binnen het levenlang leren-beleid; waar EVC/VPL aanvankelijk vooral als employability-instrument in de handen van werkgevers werd gezien, paste de valideringssystematiek zich moeiteloos aan aan de verschuivende focus in het beleid naar een meer persoonsgerichte benutting van de aanwezige competenties. Naar gelang deze geschiedenis zich ontrolde, is EVC/VPL een belangrijke pijler onder het aloude adagium van de UNESCO met betrekking tot het doel van ‘onderwijs’ - in de brede betekenis van leren - geworden, nl. het instrument ‘*to enable man to be himself, to become himself’* (Faure, *et al.*, 1972).[[1]](#footnote-1)

**Bouwstenen voor implementatie**

Conjuncturele en structurele factoren zijn niet alleen bij deze vijf karakteristieken van belang maar hebben tevens een onderlinge samenhang. Zo is individualisering een structureel fenomeen dat van invloed is op het meer conjuncturele karakter van de operationalisering van het levenlang leren. Immers, zonder een daadwerkelijk levenlang lerend individu kan er geen sprake zijn van operationalisering van het beleid. Tegelijkertijd is operationalisering afhankelijk van de mate waarin de contextualisering van levenlang leren een gunstige voedingsbodem weet te creëren voor actieve participatie van het individu in het leerproces. In dit proces is tenslotte de mate waarin naast het individu ook de andere partners in leren acteren, van belang. Hoe meer partners in leren actief betrokken zijn, hoe gearticuleerder de leervraag, hoe flexibeler, leerwegonafhankelijker en maatwerkgerichter het leeraanbod en hoe meer de waarde van formele, informele en non-formele leerervaringen van het individu kan worden betrokken bij feitelijke leerprocessen.

Aan veel randvoorwaarden voor de aanpak van leren zoals voorgesteld door Faure c.s. in 1972 is sindsdien gewerkt; maar houdt deze aanpak gezien de ontwikkelingen tot dusver stand? Het antwoord is – gezien de vele beleidsinitiatieven, de ontwikkeling van het valideren van leeruitkomsten en de maatschappelijk breed gedragen initiatieven *all over the world* om het leerproces opnieuw in te richten als een vraaggestuurd proces in plaats van aanbodgestuurd – een volmondig ‘ja’. De ontwikkelingen vanaf de jaren zeventig in ogenschouw nemend, lijkt de tijd rijp om de volgende stap te zetten gericht op de grootste belofte van Faure c.s. uit 1972, nl. het realiseren van individueel eigenaarschap van leren, verankerd in de collectieve functie van leren binnen de lerende samenleving.

In dit licht kan de opkomst van EVC/VPL als een logische worden beschouwd omdat dit gelijk opliep met de transitie van de kenniseconomie naar ‘de lerende samenleving’. De vraag blijft relevant of EVC/VPL beschouwd kan worden als het scharnierpunt waarmee het perspectief op ‘de lerende samenleving’ kan worden geïntegreerd in het dagelijkse leven van de mensen en waarmee het lerende individu via gepersonaliseerd leren werkelijk centraal staat. Hoe dan ook, het levenlang leren-beleid is in de onderzochte periode nauwer aangesloten op de wijze waarop ‘de lerende samenleving’ zich beweegt naar een op gepersonaliseerd leren ingesteld leersysteem met de volgende kenmerken anno 2020:

1. Leren is van belang voor alle maatschappelijke stakeholders.
2. Leren dient verscheidene doeleinden, niet alleen richting het leersysteem met zijn kwalificaties en certificaten maar ook naar het maatschappelijk systeem met zijn focus op employability, inclusie, participatie en professionalisering en de persoonlijke leefwereld met haar genoegens van enjoyability, persoonlijke ontwikkeling en empowerment.
3. Leren is een leven lang proces.
4. Leren betreft alle levensbereiken van mensen: leren, werken en leven.
5. Leren wordt in het samenspel van beleid en praktijk gestimuleerd, versterkt en geborgd.
6. Leren is, zonder twijfel, meer dan onderwijs en vindt binnen- en buitenschools plaats en is in de vorm van formele, non-formele of informele leerervaringen benoembaar.
7. Alle actoren in leerprocessen zijn mede-eigenaar en co-designer van deze processen, gedifferentieerd qua actief eigenaarschap naar gelang situatie, leerdoelen en -opbrengsten.
8. Levenlang leren is verankerd in het principe van ‘leren waarderen’.
9. Levenlang leren - en daarmee ook EVC/VPL – is een kwestie van het organiseren van een dialoog over valideren en leren tussen verschillende actoren; een belangrijke inzet van alle stakeholders én actoren in deze dialoog is het realiseren van gepersonaliseerd leren.

Teneinde vanuit het beleid de verbinding te maken met de praktijk van levenlang leren, is de leidende gedachte dat het leren zich vooral afspeelt in een diversiteit aan contexten maar wel altijd door mensen zelf, in bewust of onbewust gecreëerde leersituaties en gericht op ontwikkeling. De karakteristieken van het historisch-sociologische ontwikkelingsproces van het zich langzaam maar gestaag uitrollende levenlang leren-beleid bieden met het oog op de steeds belangrijker wordende verschijnselen van EVC/VPL en gepersonaliseerd leren een doorkijkje naar een realistische en/of realiseerbare praktijk van levenlang leren …

… door de lerende en haar leerproces centraal te stellen wordt *het faciliteren* van leren belangrijker dan het verantwoorden van de benutting van het (leer- en maatschappelijke) systeem, bij de overgang (eindelijk) van de systeem- naar de procesbenadering.

… bij de focus op *de breedte van leren* en het formuleren van *leeruitkomsten*, bij de operationalisering van (levenlang) leren.

… aangaande het benodigde *engagement* van ‘de partners in leren’ en het voorop stellen van de *leervraag*, bij de contextualisering van leren.

… in de *dialoog* over en het gedeelde *eigenaarschap* van (levenlang) leren, bij de personalisering van leren.

… dankzij de versterking van *flexibiliteit* en het *verbindend vermogen* van de valideringssystematiek, bij het adaptief vermogen van EVC/VPL.

***It’s all about the dialogue***

Met meer zicht op en inzicht in het levenlang leren – beleid kunnen de dialogen tussen het lerende individu, het leersysteem en het maatschappelijk systeem versterkt en verbreed worden; want zoveel is duidelijk, levenlang leren biedt uitdagingen en mogelijkheden aan alle stakeholders en actoren. De belofte van levenlang leren voor allen is vooral gelegen in de praktijk en vergt actieve participatie van allen. Het bewustzijn dat mensen altijd en overal, bewust en onbewust en op persoon en context afgestemd leren is een verantwoordelijkheid van iedereen die een functie heeft in levenlang leren. Het allerbelangrijkste is echter dat mensen niet alleen staat worden gesteld maar ook zichzelf in staat stellen zich dit bewustzijn eigen te maken.

De belofte van gepersonaliseerd leren is realiseerbaar als alle actoren in levenlang leren, maar vooral alle lerenden zelf, in staat zijn het leersysteem én het maatschappelijk systeem om te vormen tot *outside-in* georiënteerde systemen die ‘de stem van de lerende’ werkelijk horen én begrijpen, oftewel *leren waarderen*. Het is vervolgens aan de lerende om - in dialoog met andere actoren - te beslissen over de mate waarin haar stem gehoord zou moeten worden en welke mate van eigenaarschap en zelfs co-design bij haar levenlang leren-strategie past. Leren beweegt dan van het op instructie gebaseerde ‘diploma-concept’ naar het door de vraag naar leren aangestuurde ‘portfolio-concept’ waarin *leren waarderen* ten dienste staat van gepersonaliseerd leren. Uitgangspunt is dat voor de zin- en vormgeving en inhoudsstelling van leren niet zozeer een formeel *diploma* nodig is maar meer een continu te verrijken persoonlijk *portfolio.* Een diploma is slechts één van de routekaarten in het leren terwijl het portfolio de reisgids voor levenlang leren is. Dat is waar levenlang leren voor is bedoeld en waarom het valideren van leren de oriëntatie op gepersonaliseerd leren versterkt:

*Looking at the past must only be a means of understanding more clearly what and who they are so that they can more wisely build the future. (Freire, 1972)*

1. In tegenstelling tot de keuze voor de zij-vorm die in noot 2 werd aangegeven, is in dit citaat sprake van de hij-vorm. Hiermee werd indertijd eveneens genderneutraliteit betracht. [↑](#footnote-ref-1)