



English version on page 7

TAKE AWAYS: Masterclass 3: één onderwijsruimte: wat betekent dat – en waarom doet het ertoe?

Uitzending: 15 april 2026

Dit document is een samenvatting van een aantal kerninzichten uit de gesprekken tijdens Masterclass 3, aangevuld met de belangrijkste punten en voorbeelden die door onze panelleden zijn ingebracht. Wij geloven dat deze inzichten helpen om **anders, samen en strategischer** te denken over de paradigmawissels én praktische aanpassingen die nodig zijn om te komen tot geïntegreerde, toegankelijke, flexibele en ondersteunende *onderwijsruimtes*, die aansluiten bij wat de lerende nodig heeft en wil.

Sommige inzichten zullen bevestigend werken voor iedereen die bezig is met een eigen agenda rond Leven Lang Ontwikkelen (we staan er niet alleen voor!), andere kunnen nieuwe keuzes aanjagen of besluitvorming ondersteunen. Sommige inzichten nodigen wellicht zelfs uit tot verdere samenwerking.

Luister de [opname](#) terug voor het volledige gesprek en verdiepende duiding bij de hier samengevatte punten.

Dank en waardering

Dank aan al onze panelleden:

- Elsbeth Vonkeman, HBO-liaison bij Npuls, Nederland
- Esther Ras, decaan Faculteit Techniek, Hogeschool van Amsterdam, Nederland
- Marcel Koenis, irector Business Development / Strategic Account Manager Energy & Circular, EnTranCe Centre of Excellence, Energy Center, Hanzehogeschool, Nederland
- Marjo Joshi (Ph.D.), faculteitsdecaan Zorg en Cultuur, SEAMK (Seinäjoki University of Applied Sciences), Finland
- Sakari Heikkilä, programmamanager, Digivisio2030, Finland



Dank ook aan Esther Eumann en Moniek Lijster van Npuls, als mede-ontwerpers en samenwerkingspartners in de ontwikkeling en uitvoering van deze masterclass. En dank aan Gwen Spilker en Isabelle Larue voor hun ondersteuning bij de ontwikkeling en promotie van het evenement.

Ook bedankt aan het International Insights-team van [LLO-Katalysator](#): Emma Groot Rouwen, dr. Jo Chaffer en Ronald Kleijn

Doel van Masterclass 3

Dit derde evenement in onze Masterclass-reeks had als doel om scherper te krijgen wat *één onderwijsruimte* voor verschillende mensen in verschillende contexten daadwerkelijk betekent, en om te verkennen welke vragen we onszelf moeten stellen als we zelf willen werken aan het ontwikkelen van zo'n onderwijsruimte. We willen beter begrijpen waar onze aandacht naar uit moet gaan, welke mensen en thema's daarin een rol spelen, welke vaardigheden en middelen nodig zijn, en hoe samenwerking over organisatie- en cultuurgrenzen heen in de praktijk vorm krijgt. Daarbij kijken we nadrukkelijk naar hoe mensen erin slagen om samen echte veranderingen te realiseren die werken voor echte lerenden en bijdragen aan hun ontwikkeling binnen Leven Lang Ontwikkelen.

Voor meer achtergrondinformatie over het thema en verdere toelichting rondom de panelleden verwijzen we naar de [explainer](#).

Belangrijkste thema's die naar voren kwamen

Om het gesprek op gang te brengen, zijn we gestart met de vraag hoe wordt gekeken naar succes: wanneer werkt *één onderwijsruimte* nu echt? Deze vraag leidde al snel tot een rijk gesprek waarin onze panelleden veel gedeelde thema's herkenden, maar ook duidelijk verschillende benaderingen lieten zien als het gaat om wat succesvol geïntegreerd leren is en voor wie het bedoeld is. Van daaruit verschoof het gesprek naar de drijfveren achter het werken aan *één onderwijsruimte*: waarom zou je dit willen, en aan welke behoeften of ambities geeft dit antwoord? Een laatste belangrijke lijn die terugkwam in het gesprek ging over inclusie: wie maken onderdeel uit van die ene onderwijsruimte — denk aan private aanbieders, maar ook aan mensen die niet vanzelfsprekend aansluiting vinden bij bestaande onderwijsstructuren.

Dit brede en levendige gesprek bracht een aantal kerninzichten naar voren en liet niet alleen de sterke betrokkenheid van onze panelleden zien, maar ook hun vermogen om anders te denken en daadwerkelijk verandering in gang te zetten.



Wat het gesprek ons liet zien

Het denken over en het vormgeven van één onderwijsruimte (op welke schaal dan ook en met welke partners) vraagt om een fundamentele verschuiving. Het gaat om een andere manier van kijken naar mindset, rollen, werkwijzen, vaardigheden, didactiek en de manier waarop onderwijsprofessionals zich organiseren. Kortom: om een beweging die álles raakt. Deze verschuiving zet de basis onder ons onderwijsdenken op scherp: wat verstaan we onder onderwijs, voor wie is het bedoeld, hoe wordt het vormgegeven en door wie? Dit herdenken begint niet pas in het vervolgonderwijs, maar al in het funderend onderwijs. Daarmee wordt het bouwen aan één onderwijsruimte vooral een vraagstuk van transformatie en verandermanagement: een proces dat vraagt om voortdurende aandacht, ondersteuning en monitoring (waarvoor gelukkig al veel kennis, ervaring en instrumenten beschikbaar zijn).

3 In de gesprekken kwamen ruwweg twee typen van één onderwijsruimte naar voren. De eerste vorm draait om erkende (publieke) onderwijsinstellingen die nadrukkelijk de samenwerking opzoeken en interne en interorganisationale grenzen verkleinen. Het doel hiervan is het mogelijk maken van leerpaden die vertrekken vanuit de lerende en diens ontwikkeling, in plaats van vanuit opleidingen of diploma's. De tweede vorm gaat een stap verder en betreft samenwerkingen waarin zeer uiteenlopende partijen (bedrijven, maatschappelijke en publieke organisaties en onderwijsinstellingen) samen leren en samen *impact* creëren, bijvoorbeeld rond innovatie, productiviteit of het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken. Omdat deze tweede vorm niet exclusief van of voor onderwijsinstellingen is, maar juist gezamenlijk wordt vormgegeven, roept dit de vraag op of de term 'onderwijsruimte' hiervoor wel de juiste lading dekt. Misschien past een naam die het gezamenlijke en inclusieve karakter beter weerspiegelt, zoals een 'regionale groeialliantie', een 'productiviteitsruimte' of een 'gedeelde groeiplek'. Namen doen ertoe: ze sturen hoe we denken en handelen. Welke naam werkt voor iedereen? Een vraag om samen verder over na te denken.

Snapshots – kleine, maar essentiële inzichten

- a. Wie heeft eigenlijk de grenzen gecreëerd die onderwijsinstellingen van elkaar scheiden en ook intern voor knelpunten zorgen? Dat hebben we zelf, als onderwijsprofessionals, gedaan. Wat we hebben ontworpen, kunnen we ook veranderen. We hebben de **regie** zelf in handen; laten we die benutten. Finland is hiervan een sprekend voorbeeld: daar is één digitaal platform ontwikkeld waarmee toekomstige lerenden modules van elke universiteit in Finland kunnen kiezen. Door bestaande barrières en vaste pakketten los te laten, krijgen mensen de ruimte om



hun eigen leerroute samen te stellen, gebaseerd op wat zij daadwerkelijk nodig hebben.

- b. Over wie gaat *één onderwijsruimte* eigenlijk? De lerende moet centraal staan; wat de **lerende** nodig heeft en wil, is een cruciale ambitie. Laten we stoppen met mensen door diploma-vormige programma's te persen en in plaats daarvan ondersteunen, begeleiden en faciliteren bij het kiezen van ontwikkelpaden die bij hen passen, zowel groot als klein, formeel of informeel, op welk niveau dan ook. Generatie Z en Alpha zijn gewend aan gebruiksgemak en naadloze ervaringen in vrijwel alle aspecten van het leven; het onderwijs vormt daarop geen uitzondering. In Finland is daarom begonnen bij het **perspectief van de lerende**: duizenden mensen werden bevestigd over hoe een geïntegreerd, flexibel en toegankelijk leerplatform eruit zou moeten zien en aanvoelen. Pas daarna is gestart met het ontwerpen ervan.

*“Ik probeer altijd te denken: ‘welke **leerervaring** creëren we eigenlijk?’ De samenwerking achter de schermen maakt het mogelijk om daar een betekenisvolle en plezierige studentervaring van te maken.” Marjo Joshi*

- c. Verdwaal niet. Zowel onderwijsprofessionals (waaronder docenten) als de lerende hebben ondersteuning nodig, nieuwe vaardigheden en andere **vormen van begeleiding** om de overstap te maken van traditionele rollen en prestatiestructuren naar plattere, meer geïntegreerde, democratische en flexibele manieren van leren en ontwikkelen. Dat vraagt tijd, zorgvuldigheid en middelen.
- d. Het vraagt meer dan een docent. De kennis en expertise die nodig zijn om leerprocessen, opbrengsten en impact gezamenlijk te ontwerpen en te realiseren in een geïntegreerde onderwijsruimte reiken veel verder dan de klassieke docentrol. Het is helpend om te spreken over ‘**onderwijsprofessionals**’ die ook optreden als facilitator, vertaler, gids, etc. (*redactionele notitie: het werk van John Heron kan hier inspirerend zijn*).
- e. Blijf praktisch. Succesvolle toegankelijkheid wordt niet alleen bepaald door de erkenning van eerder leren, de inhoud en kwaliteitsborging, maar in minstens dezelfde mate door **timing, roostering en planning**.
- f. Ontwerp bewust instaproutes en doorlopende ondersteuning voor mensen uit groepen die **traditioneel minder goed worden bereikt**, zoals eerste-generatie studenten (in het hoger onderwijs), gekwalificeerde mensen die vluchten voor oorlog of conflict, of mensen die hun kwalificaties hebben opgedaan via informele of non-formele routes. Bouw aan betrokkenheidsvaardigheden en ontwikkel campagnes die aansluiten bij waar mensen zich bevinden.
- g. Eén onderwijsruimte betekent niet dat alles vormloos of ongestructureerd wordt. Er bestaan juist verschillende onderdelen en spelers naast elkaar, maar doordat de grenzen opener zijn, staan ze met elkaar in verbinding en zijn ze wederzijds afhankelijk. Cruciaal zijn de, door Marcel benoemde, ‘actiepatronen’ of



werkprocessen die samenwerking en gezamenlijk leren mogelijk maken tussen mensen uit verschillende onderwijsniveaus, disciplines en sectoren.

- h. Het kost werk. De overgang van bestaande organisatievormen, structuren en systemen naar een meer geïntegreerd, flexibel en wendbaar leer- en ontwikkelsysteem vraagt inspanning. De **werkdruk** zal tijdelijk toenemen naarmate professionals nieuwe vaardigheden ontwikkelen, experimenteren, fouten maken en opnieuw proberen. De vraag is dan ook: hoe ondersteunen we mensen daarin, en hoe erkennen we deze inspanningen?
- i. Openheid, bescheidenheid, moed, vertrouwen, veerkracht en de bereidheid om te falen zijn **essentiële kwaliteiten** voor iedereen die werkt aan (of binnen) één onderwijsruimte. Veerkracht betekent hier: leren omgaan met en integreren van mislukkingen. Vertrouwen, met name vanuit leiderschap, is cruciaal om ruimte te geven aan emergente ontwikkeling, zonder direct te sturen op een overdaad aan KPI's. We hebben bovendien allemaal *digitale moed* nodig. Juist van onderwijsprofessionals vraagt dit dat zij durven zeggen: "ik heb het antwoord nog niet", en samen de juiste vragen ontwikkelen. In Finland zijn hiervoor gerichte ondersteuningskaders ontwikkeld.
- j. Meerdere betrokken partijen (onderwijsprofessionals, bestuurders, bedrijven, lerenden en anderen) brengen ook **meerdere doelen** met zich mee. Deze doelen zouden moeten worden gezien als aanvullend, niet als concurrerend.
- k. Eén onderwijsruimte kan bestaan op macroniveau, bijvoorbeeld Europees, maar ook op microniveau, zoals binnen een opleiding of afdeling. En alles daartussen. Wanneer het goed werkt, zijn deze niveaus in elkaar genest en versterken zij elkaar.
- l. Het **tempo** waarin verschillende partijen werken, en waarin zij feedback en resultaten verwachten, zal aanzienlijk verschillen. Wanneer integratie en afstemming goed verlopen, is er ruimte om met deze verschillen in tempo en tijdslijnen om te gaan — en kunnen ze elkaar zelfs versterken. Tegelijkertijd is er ook een optimaal verandersnelheid: te snel vergroot het risico op uitputting of slordigheid (voor publieke onderwijsinstellingen betekent dit het verlies van kwaliteit, betrouwbaarheid en legitimiteit); te langzaam, en we verliezen momentum en laten kansen liggen.
- m. Eén onderwijsruimte is niet per definitie alleen een onderwijsruimte. Als bedrijven, ondernemers, investeerders, overheden, defensie en maatschappelijke organisaties zoals zorginstellingen en non-profits willen deelnemen en zich willen committeren, moeten er ook **andere opbrengsten** zijn dan leren alleen. Denk aan nieuw onderzoek, het versnellen van R&D richting marktgereedheid, innovatie-ecosystemen, werving van talent of ondersteuning van start-ups. In dat geval is leren een middel voor andere doelen, of een bijproduct van bredere ambities. Leren kan daarbij worden erkend en gevalideerd, maar is niet altijd de primaire drijfveer.



Succes begrijpen

Binnen het International Insights-team werken we met een raamwerk van acht samenhangende elementen om te duiden wat bijdraagt aan het succes van systemen voor Leven Lang Ontwikkelen. Alle elementen zijn belangrijk, maar uit deze masterclass kwamen er drie duidelijk naar voren als doorslaggevend voor het ontwikkelen en realiseren van één onderwijsruimte die voor iedereen werkt, met de lerende in het bijzonder. Het gaat hierbij om mindset en drijfveren (element 1), het centraal stellen van de leerervaring en het leertraject van de lerende (element 2), en samenwerking en verbondenheid als kerncompetentie en als een samenhangende, langetermijnopgave (element 7).

Volgende stappen: het LLO-Katalysator-team neemt een aantal van de belangrijkste inzichten en vragen uit deze masterclass mee naar een nationaal forum. Daar willen we verder verkennen wat *één onderwijsruimte* betekent voor iedereen die betrokken is bij het ontwikkelen en vormgeven van deze geïntegreerde leer- en ontwikkelomgevingen in Nederland.

Verdere bronnen

John Heron, Facilitation modes:

https://wiki.p2pfoundation.net/John_Heron%27s_Introduction_to_Facilitation



TAKE AWAYS: Masterclass 3: one educational space – what does it mean and why does it matter?

Broadcast April 15th, 2026

This is a summary of some of the key themes emerging from the discussions and the key points and examples raised by our panellists. We believe these create useful provocations to think differently, collaboratively and strategically about the paradigm shifts and practical adaptations needed to create integrated, accessible, flexible and supportive ‘educational spaces’ that learners need and want.

Some of the takeaways may re-assure those driving their own LLO agendas (we’re not alone!), some may inspire new choices and enable decision-making. Some might even inspire collaboration.

Please listen to the recording for the full discussion and more detail on the summaries provided [here](#).

Acknowledgements and gratitude

7

Thanks to all our panellists:

- Elsbeth Vonkeman, HBO liaison officer with Npuls, The Netherlands
- Esther Ras, Dean of the Faculty of Technology, Amsterdam University Applied Science, The Netherlands
- Marcel Koenis, Director of Business Development / Strategic Account Manager, Energy and Circular at the EnTranCe Centre of Excellence, EnergyCenter at Hanze, The Netherlands.
- Marjo Joshi (Ph.D.) Faculty Dean Welfare and Culture, SEAMK (Seinäjoki University of Applied Sciences), Finland.
- Sakari Heikkilä, Program Officer, Digivisio2030, Finland

Thanks also to Esther Eumann and Moniek Lijster at Npuls, our co-designers and collaborators in the development and delivery of this Masterclass.

And thanks to Gwen Spilker and Isabelle Larue for support in the event development and promotion.

With gratitude, International Insights team at [LLO-Katalysator](#): Emma Groot Rouwen, Dr Jo Chaffer and Ronald Kleijn



Masterclass 3 aims

This third event in our Masterclass series aimed to gain clarity on what ‘one educational space’ actually means to different people in different contexts and to discover the questions we need to ask should we want to develop our own ‘one educational space’. We want to know: the areas, things and people we need to pay attention to; the skills and resources we might need; and how people are successfully working together, across organisational and cultural boundaries, to make real changes that work for real learners.

For further background on the topic and information on the panellists, please see the [Explainer](#) note.

Key Themes Emerging

To get the conversation started we begin with the question of ‘what does success look like?’ to each of our participants. This quickly opened up discussions with our panellists finding many common themes but also some radically different approaches to the ‘what’ and ‘who for’ of successful integrated learning. The conversation moved to the drivers for one educational space – why do this, what needs or ambitions does it fulfil? Our final threads were around inclusion – who is inside the ‘one educational space’ – private providers, people from traditionally excluded groups etc.

Here are the key themes that emerged from this wide-ranging and lively dialogue, that revealed both our panellists’ deep commitment and their ability to think differently and make change happen!

The big picture reflection

Conceptualising and creating One Educational Space (at whatever scale, with whichever partners) requires a paradigm shift in mindsets, roles, practice, capabilities, pedagogies, how educators organise themselves... a shift in everything. It shakes up the very foundations about what education means, for whom, how and by whom. This re-think starts from primary school onwards. This resituates creating ‘one educational space’ as a transformation or change management endeavour: something that requires ongoing support and monitoring (and for which there is already an existing and large set of resources available).

In our discussions, two broad ‘types’ of One Educational Space emerged: the first reflects recognised (public) educational providers coming together, collapsing internal and inter-organisational boundaries to enable ‘learner -driven’ (rather than degree-driven) pathways and provision. The second is about all sorts of entities coming together to co-produce



learning and learning *impacts* as *one* aspect of a collaborative endeavour, such as innovation, productivity, solving societal problems etc. As this second ‘space’ is by and for companies, societal and civic actors, as well as education providers, this second type of might be better re-named to something that reflects its broader, more inclusive nature – somewhere we co-create rather than someone else’s place that we ‘go to’? Perhaps ‘regional growth alliance’, ‘productivity space’, ‘the growth place’ etc...? Names have power – what name works for everyone? A question for us all to ponder!

Snapshots – the smaller, vital points

- a. Who made the boundaries that separate educational providers and cause separations internally? Educators did. Whatever we create, we can change – we have **agency**. Let’s use it. For example, Finland have created a single digital platform that enables prospective learners to select modules from any university in Finland – they removed their barriers and packages, enabling learners to create their own mixes based on actual need.
- b. Who is ‘One Educational Space’ about? Keep learner at the centre, what **learners** need and want is a key ambition. Let’s stop squeezing people through degree shaped programs, and instead, support, guide and facilitate people to choose the pathways that work for them (however big, small, whatever ‘levels’). Gen Z and Gen Alpha expect seamless ease of use for most things in life – education is no different. Finland starts with the **learner perspective** - they surveyed 1000s of people to understand what an integrated, flexible and accessible learning platform should look like and feel like from the learner perspective. Then they started designing.

*"I always try to think, ‘what is **the learner experience** we are creating?’ The collaboration behind the scenes is what can make that really happen, that it's a meaningful and enjoyable student experience." Marjo Joshi*

- c. Don’t get lost! Education professionals (including teachers) and learners will all need support, new capabilities and new **guidance** to be able to switch from traditional roles and performance structures to the new flatter, more integrated, democratic and flexible ways of learning and developing. This takes time, care and resources.
- d. It takes more than a teacher! The array of skills and expertise need to co-design and co-produce the learning processes, outcomes and impacts in an integrated educational space is much, much broader than the traditional teaching role. Let’s speak about ‘**education professionals**’, working as facilitators, translators, guides etc (*Editors’ note: the work of John Heron may be useful here*).



- e. Be practical: successful access depends as much on timing and **timetabling** as it does on Recognition of Prior Learning, content and QA.
- f. Design-in access routes and ongoing support for people from **traditionally excluded groups** such as first-in-family (to HE), qualified people escaping war zones (refugee status), people qualified through informal and nonformal routes etc. Build engagement capabilities and campaigns that meet people where they are at.
- g. One Educational Space does not mean a formless, structureless free-for-all. It has many entities within, but the openness of their boundaries means they are interconnected and interdependent. Importantly there are, what Marcel called, 'action patterns' or **working processes** that enable people working from multiple (educational) levels, disciplines and sectors to collaborate and learn in meaningful ways.
- h. It takes work! Moving from what current systems of organisation, structures and systems to a more integrated, flexible and agile enabler of learning requires work. There will be **increased workload** on many as major change happens, as education professionals and others learn new skills, experiment, fail and try again. How can people be supported and acknowledged for this?
- i. Open-mindedness, humility, courage, a readiness to fail, trust and resilience are **essential qualities** for everyone trying to co-create 'one educational space' and to work in that. (Resilience meaning the ability to integrate failures) (Trust is especially required from educational leaders to allow emergent development – not too many KPIs initially). We all need 'digital courage'. Educators in particular need to be open-minded, able to say 'I don't know the answers' and together develop the questions. Finland have created guidance frameworks to help their educators adapt.
- j. Multiple players (education professional, institutional leaders, companies, learners etc) means there are **multiple goals**. These should be treated as complementary (not competing).
- k. One educational space might be at the meta **scale** e.g. pan European, or at the micro scale e.g., within a department. Or anywhere in between. These levels will, when working well, be nested.
- l. The **pace** at which different actors work, at which they expect and need feedback and results will likely vary significantly. When integration and alignment happen well, these different paces and timelines will be able to be accommodated – and may be co-supporting and / or nested. There is also an optimal pace at which change happens – too fast and we risk burnout or sloppiness (for public education providers this means losing the USP / value proposition i.e., of quality assurance,



credibility and reliability). Too slow and we lose momentum and miss the opportunity.

- m. One educational space might not be solely an educational space. If companies, entrepreneurs, venture capital, government, defence, societal actors like health providers and non-profits are to be involved and commit, there will need to be **other potential outcomes** from collaborating. These might include new research, moving R&D up the market-readiness pipeline, innovation incubation, effective recruitment, start-up support..... learning placed as a Means to different Ends, or a by-product of other ambitions. Learning can also be recognized and formalized but it may not be the primary driver.

Understanding success

In the International Insights team, we have an eight-part framework that we use to understand what is contributing to lifelong development system success. All are important but from the Masterclass, three stand out as key to developing and delivering 'one educational space that works for everyone, especially learner: mindset and drivers (element 1); centring the learner experience and journey (Element 2); and collaboration and connectedness as a core capability and holistic, long-view endeavour (Element 7).

Next steps: the LLO-Katalysator team will be bringing some of the key learnings and questions from this Masterclass into a national forum. We want to explore further what 'one educational space' means for everyone involved in developing these integrated learning arenas across the country.

Further resources

John Heron's facilitation modes

https://wiki.p2pfoundation.net/John_Heron%27s_Introduction_to_Facilitation