

Komen tot leren

De start van het leerproces: een probleem. Als zich een dringend probleem voordoet zijn we allemaal geneigd op onderzoek uit te gaan om het op te lossen: we komen tot leren. Een bepaalde *sense of urgency* verhoogt onze betrokkenheid en motivatie om een leerproces te starten. Dit kan ook de overredingskracht zijn van de probleemeigenaar (bijvoorbeeld ouders of een collega) of de eigen sterke interesse in een vraagstuk. (Nieuwsgierigheid)

Reflectie & Zelfmanagement. Door te reflecteren denk je na over je eigen handelen. Om vervolgens ook daadwerkelijk te komen tot leren is het belangrijk dat je het zelfvertrouwen hebt om te veranderen (*self-efficacy*: het vertrouwen in jezelf dat je iets kunt) en om feedback van anderen te kunnen ontvangen. Pas dan kun je stappen zetten om je handelen te veranderen.

Teamleren en Coaching. Om te komen tot leren is het belangrijk dat je je gesteund voelt door je omgeving en – nog beter – kunt samenwerken in het leerproces. Bijvoorbeeld door samen op onderzoek uit te gaan of bij elkaar te kijken in de les.

Blended learning. Om te komen tot leren moet het ook mogelijk zijn om te leren. Faciliteer een leeromgeving die altijd beschikbaar is (bijvoorbeeld een e-learningacademie en/of bibliotheek). Leren is een continu proces waarin online leren (e-learning) en face-to-face- interactie (bijeenkomsten) elkaar versterken.

Actie & Kennisdeling. Leren in 'actie' vergroot het leereffect. Koppel het leren aan de praktijk, deel kennis op het moment dat het relevant is. Zorg voor een veilige omgeving waarin je fouten mag maken en geef extra aandacht aan het (leren) geven van stimulerende feedback.

Formeel & Informeel leren. Geef niet alleen aandacht aan formeel leren, en stimuleer informeel leren als onderdeel van het leerproces. Spontaan leren is leuk en motiveert. Door steeds weer te worden geprikkeld tot leren ontwikkelt het team een positieve houding ten aanzien van professionalisering en structurele onderwijsverbetering. Kennisdeling bij het koffieapparaat dus!

Evaluatie & Borging. Het oplossen van het probleem geeft het leerproces impact. Zorg voor een goede evaluatie en borg de 'oplossing' in de organisatie. Dat kan tevens het startpunt zijn van een nieuw leerproces.



Komen tot leren, Kokee, 2017. Gebaseerd op het HILL-model (High Impact Learning that Lasts) van Dochy, Berghmans en Koenen, 2015.