

Zelfregulerend leren dankzij krachtige leervomgevingen

Opleidingsprogramma's kosten handenvol geld. Het spreekt bijgevolg voor zich dat ze zo rendabel mogelijk moeten zijn. Een eerste voorwaarde is het realiseren van transfer van kennis en vaardigheden die in een opleiding opgedaan werden naar de dagdagelijkse praktijk op de werkvloer. Hierover schreven we reeds in een vorige nieuwsbrief. Er gaan echter meer en meer stemmen op die nog een stap verder willen gaan. Deelnemers aan een opleiding moeten na die opleiding niet alleen in staat zijn het geleerde toe te passen in de praktijk. Ze moeten ook zelfstandig nieuwe problemen kunnen detecteren en oplossen buiten de opleidingscontext. Opleidingsprogramma's moeten met andere woorden een actieve bijdrage leveren aan het tot stand brengen van een bedrijfscultuur die werkplekleren en zelfregulerend leren hoog in het vaandel voert. Op die manier benut men het menselijk potentieel van de organisatie ten volle en kan het bedrijf of de organisatie haar doelstellingen nog performanter realiseren.

1. De Leercultuur

Zelfregulerend leren vindt slechts plaats wanneer een bedrijf of organisatie er in slaagt een effectieve leercultuur tot stand te brengen¹. Een gezonde leercultuur bestaat uit volgende drie elementen: de attitude van de individuele leerders, de mogelijkheid tot impliciet leren en de mogelijkheid tot expliciet leren.

Leerattitude: Positieve benadering van de individuele leerder t.a.v. het leren als proces. De leerder moet m.a.w. bereid zijn om actief bij te leren in alle omstandigheden die zich daartoe lenen.

Impliciet leren: Incidenteel proces van verandering in kennis en vaardigheden door middel van interactie met anderen². Dit omvat o.a. leren op de werkplek en leren van medewerkers door samenwerking (coöperatief leren).

Expliciet leren: Het bewust plannen, ontwikkelen en evalueren van leeromgevingen met de bedoeling de leerders in te staat te stellen op een actieve en constructieve manier om leerinhouden te verwerven³.

Deze drie elementen staan echter niet los van elkaar. Als men in het bedrijf of de organisatie geen plannen maakt voor expliciet leren, legt men immers alle verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de leerders zelf. Op die manier laat een organisatie het leren van zijn medewerkers afhangen van het toeval. Zonder de mogelijkheid om impliciet te leren daarentegen wordt actief leerpotentieel verspeeld. Dit werkt demotiverend op de individuele leerder en belemmert de transfer van kennis en vaardigheden die met expliciet leren werden opgedaan. Zonder een positieve attitude van de leerders t.a.v. leren als dusdanig, wordt tot slot elke vorm van leren, of het nu impliciet is of expliciet, waardeloos en een verspilling van tijd en middelen.

¹ MANDL, H./ REINMANN-ROTHMEIER, G. ; *Leren in organisaties*. In: "Gids voor de opleidingspraktijk: visies, modellen, technieken." p10-11.

² MANDL, H./ REINMANN-ROTHMEIER, G. ; *Leren in organisaties*. In: "Gids voor de opleidingspraktijk: visies, modellen, technieken." p7.

³ MANDL, H./ REINMANN-ROTHMEIER, G. ; *Leren in organisaties*. In: "Gids voor de opleidingspraktijk: visies, modellen, technieken." P9.

2. Zelfregulerend leren realiseren in opleidingsinitiatieven

De opleidingsprogramma's die bedrijven en organisaties jaarlijks of halfjaarlijks uitschrijven en implementeren, zijn vormen van 'expliciet leren'. Zoals gezegd wordt tegenwoordig van opleidingsverantwoordelijken verwacht dat zij hierin ambitieuzer zijn en zich niet beperken tot het garanderen van voldoende transfer van kennis en vaardigheden. Het is immers eveneens hun taak om met behulp van opleidingsprogramma's een bijdrage te leveren aan het realiseren van een leercultuur in organisaties door een positieve attitude te bewerkstelligen bij de individuele leerders en door 'impliciet leren' in de organisatie te bevorderen. Een waardevol middel om dit in opleidingen te realiseren is het principe van de 'krachtige leeromgeving' dat beschreven werd door Prof. Erik De Corte van de faculteit Pedagogische Wetenschappen van de K.U.Leuven⁴.

Een krachtige leeromgeving is een leeromgeving die rekening houdt met de volgende zeven eigenschappen van het leren:

1. Leren is constructief:

Mensen zijn geen lege dozen die je kan volproppen met kennis. Ze bouwen zelf kennis op door informatie die ze van buitenaf aangeboden krijgen te interpreteren, te bewerken en te assimileren binnen de kaders van hun bestaande kennis, verwachtingen en behoeften.

Tips:

- Creëer tijdens opleidingen een omgeving waarin de leerders gestimuleerd en geholpen worden om **zelf** kennis en vaardigheden op te bouwen.

2. Leren is cumulatief:

Mensen die zelf kennis en vaardigheden opbouwen doen dit steeds op de fundamenten van de kennis en vaardigheden waarover zij reeds beschikken.

Tips:

- Deze voorkennis is niet altijd expliciet aanwezig. Daarom dient er in een opleidingscontext ook aandacht besteed te worden aan intuïtieve kennis en informele oplossingsstrategieën. Door middel van reflectietechnieken zoals individuele vragenlijsten kan men de deelnemers de kans bieden om zelf op zoek te gaan naar hun voorkennis en deze te expliciteren en concretiseren.
- Om een optimale transfer van kennis en vaardigheden te bewerkstelligen is het noodzakelijk dat nieuw aangebrachte kennis en vaardigheden zo veel mogelijk gelijkenissen vertonen met datgene wat reeds gekend is en erop voortbouwen. (cf. nieuwsbrief 'Transfer van kennis en vaardigheden naar de praktijk')
- De invloed van voorkennis op het leerproces kan omwille van misvattingen en onjuiste werkwijzen ook belemmerend zijn. Door een 'conceptueel conflict' te creëren dat mensen er toe aanspoort om hun beliefs en waarden te herdefiniëren, kan men hieraan tegemoet komen.

⁴ DE CORTE, E./ ELEN, J./ JANSSENS, S./ LOWYCK, J./ STRUYF, E./ VAN DAMME, J./ VANDENBERGHE, R./ VERSCHAFFEL, L.; *Algemene Didactiek*, p22-46.

3. Leren is zelfgereguleerd

Essentieel is dat de leerder in staat gesteld wordt om meer en meer zelf zijn leerproces te beheren en te bewaken. Op deze manier wordt de leerder gaandeweg minder afhankelijk van de begeleiding en interventies van de opleider en is hij ook in staat om buiten de opleidingscontext te leren ('impliciet leren').

Tips:

- De leerders binnen vaststaande kaders zelf het verloop van de opleiding laten bepalen en eventueel aanpassen.
- De leerders zelf de vooruitgang van hun leerproces laten bewaken door hen te vragen zichzelf en anderen op geregelde tijdstippen te (laten) evalueren.
- De werkvormen aanpassen aan de specifieke leerstijlen van de leerders.

4. Leren is doelgericht

Elke leerder is gebaat bij een sterk bewustzijn van en gerichtheid op een bepaald (leer)doel. Bovendien zal het leren het meest succesvol zijn als de leerders zelf hun eigen doelen kunnen bepalen en nastreven. Dit betekent niet dat het niet nuttig kan zijn om in bepaalde gevallen externe doelstellingen op te leggen, zolang de leerders zich met deze externe opleidingsdoelen kunnen identificeren.

Tips:

- Voorafgaandelijk de potentiële deelnemers aan een opleiding vragen doelstellingen voor de opleiding te formuleren t.a.v. de opleidingsverstrekker.
- Samen met de leerders de door de organisatie gestelde doelstellingen vertalen naar de individuele context van elke deelnemer en vandaar uit individuele subdoelstellingen formuleren.
- Bij het begin van de opleiding aan de deelnemers vragen wat voor hun het doel is van de opleiding en daar als interne of externe opleidingsverstrekker zo eerlijk mogelijk op antwoorden (verwachtingen toetsen en bijstellen).

5. Leren is gesitueerd of contextgebonden

Denk- en leerprocessen doen zich niet enkel in ons hoofd voor maar zijn onlosmakelijk verbonden met de specifieke activiteiten en de context of cultuur waarin de leerder zich bevindt en waarin de aangeleerde kennis en vaardigheden moeten worden toegepast.

Tips:

- Maak in een opleidingscontext zoveel mogelijk gebruik van reële cases en materiaal uit de dagdagelijkse werksituatie. (bijvoorbeeld: maak gebruik van brieven, e-mails en opnames van telefoongesprekken van een deelnemer in een opleiding klantvriendelijk communiceren).
- Organiseer een opleiding zo dat de leerders de opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk kunnen toepassen en onmiddellijk met hun vragen hieromtrent bij de opleider en medeleerders terecht kunnen (b.v. follow-upsessies).

6. Leren verloopt interactief en coöperatief

Een cruciaal aspect van gesitueerd en contextgebonden leren is de sociale interactie met anderen. Een leerder beschikt immers over twee zones waarbinnen ontwikkeling mogelijk is⁵. Enerzijds is er de zone van het feitelijke ontwikkelingsniveau waarbinnen zich die nieuwe kennis en vaardigheden bevinden die de leerder reeds zelfstandig kan toepassen. Anderzijds is er de zone van de naaste ontwikkeling waarbinnen zich de kennis en vaardigheden bevinden die de leerder weliswaar nog niet autonoom kan uitvoeren, maar waarin hij/zij wel slaagt mits de nodige ondersteuning van en interactie met een meer bekwame persoon.

Tips:

- Pas 'peer learning' toe in opleidingen en geef de leerders de kans te leren van de kennis en vaardigheden waarover hun medeleerders reeds beschikken. Op deze manier kan bestaande kennis van medewerkers toegankelijk gemaakt worden voor anderen en de organisatie (kennisdiffusie).
- Pas 'peer learning' toe en zorg voor gemengde groepen waarin interactie mogelijk is tussen meer gevorderde leerders en beginners. Dit bevordert de positieve leerattitude van de leerders en het impliciete leren.

7. Leren is individueel verschillend

Het verloop en het eindresultaat van het leerproces is voor elke deelnemer aan een opleiding verschillend. Dit is te wijten aan indirecte kenmerken (leeftijd, thuismilieu, sekse), aan algemeen psychologische kenmerken (intelligentie, faalangst, introversie vs. extraversie) en aan directe kenmerken (vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, cognitieve strategieën, metacognitieve kennis en vaardigheden en dynamisch-affectieve aspecten zoals interesse, angst, etc.).

Tips:

- Heb oog voor de verschillen tussen de leerders en ga op een positieve manier om met weerstand (cf. Nieuwsbrief: 'Omgaan met weerstand bij opleiding en op de werkvloer').
- Hou rekening met de verschillende leerstijlen (cf.: leerstijlen van Kolb) van de leerders en pas het opleidingsprogramma hieraan aan.

Een ambitieuze opleiding die een aanzet wil geven tot de realisatie van zelfregulerend leren in de dagdagelijkse professionele praktijk moet bijgevolg op twee paarden wedden. Het overdragen van domeinspecifieke kennis met het oog op het realiseren van een zo groot mogelijke transfer van kennis en vaardigheden blijft cruciaal, maar tegelijk moet gestreefd worden naar 'leren leren' en moeten deelnemers in staat gesteld worden zelf hun leerproces in handen te nemen buiten de opleidingscontext. Dit kan maar door hen hier in de opleidingscontext reeds actief maar begeleid en ondersteund mee te laten experimenteren.

Met vriendelijke groeten,

Het MCR-Team

⁵ VYGOTSKY, L.S. : *Thought and language*. Cambridge, 1962.