

Werkend leren

Als je je wilt bekwamen in de toepassing van een manier van werken én je wilt dat het werk gewoon doorgaat, kan *werkend leren* een aantrekkelijke aanpak zijn.

We hebben daarvoor een aantal uitgangspunten.

Leren is een onderdeel van je werk

Je werk stelt je regelmatig voor kansen en problemen, die je in die vorm niet eerder hebt meegemaakt. Door die kansen te pakken en die problemen op te lossen, ontwikkel je je vaardigheden en leer je nieuwe.

Leren is vrijwillig

Leren laat zich niet (af)dwingen. Wie zelf gemotiveerd is om te leren, loopt een tandje harder, inspireert de collega's en steekt veel op. Wie door zijn baas gestuurd wordt zit zijn tijd uit en hindert daarmee het leren van zichzelf én van zijn collega's.

Kansen en problemen vragen om vragen

Wie zich professioneel wil ontwikkelen heeft veel vragen. Natuurlijk om de kansen en problemen goed in beeld te brengen. En ook om de eigen veronderstellingen en vooronderstellingen te leren kennen die maken dat je je werk doet zoals je dat doet. Daardoor kun je variatie aanbrengen in je vaste patronen en nieuwe zaken beter tackelen.

Leren in en van je eigen werk

Je eigen vraagstukken zijn het beste materiaal om al doende van te leren. Door die aan te pakken word je uitgedaagd je eigen veronderstellingen en vooronderstellingen onder ogen te zien en voor beter te geven, nieuwe vaardigheden te verwerven en andere te ontwikkelen.

(Voorgestructureerde cases staan verder van je af en zul je eerder aanpakken zoals je gewend bent te doen.)

Leren is risico's nemen

Wie leert neemt risico's. Je stelt immers je vaste praktijken, gewoonten en gebruiken ter discussie. Je zegt: "ik doe het altijd zus en zo, maar misschien kan het ook anders." Je geeft je gewone doen voor beter. En daarmee geef je ook de voorheen voorspelbare oplossing uit handen. Misschien wel voor een betere, maar... de tijd zal het leren.

Wie geen risico's wil nemen houdt vast aan het bekende en leert niets.

Van elkaar leren

De praktijk is de beste leerschool, mits er voldoende tijd wordt ingeruimd voor uitwisseling van ervaringen, reflectie op het eigen handelen en feedback op het handelen van elkaar.

Je hebt net zoveel adviseurs als je collega's hebt. Er valt van collega's veel te leren: iedere collega heeft zijn eigen unieke ervaringen en zijn eigen kijk op en aanpak van kansen en problemen, waar je je voordeel mee kunt doen.

Borging

Het is jammer van de moeite als de resultaten van werkend leren niet meer zijn dan de optelsom van de individuele verworvenheden. Dan hebben de deelnemers wel geleerd, maar is de organisatie er niets mee opgeschoten. Werkend leren vraagt voorzorg, zorgvuldige begeleiding, nazorg, vastleggen van ervaringen, vertaling van het geleerde in leefregels, vastlegging in individuele werk- en ontwikkelplannen.

Werkend leren in de praktijk

Om werkend leren in de praktijk tot leven te brengen is het volgende nodig:

- groepen mensen die met elkaar willen professionaliseren;
- actuele praktijkcases om al werkend van te leren, die door deelnemers worden ingebracht;
- een aantal spelregels die de ruimte om te leren beschermen. Dat betekent: de leidinggevende stelt tijd ter beschikking, de deelnemer gebruikt die tijd, deelnemers garanderen elkaar vertrouwelijkheid en een respectvolle omgang;
- een programma dat enige tijd duurt, om zaken in de praktijk toe te passen en daar weer van te leren;
- begeleiding, die helpt bij het ontwikkelen en handhaven van spelregels, handvaten biedt om het leren te structureren en die de groep en de leden van de groep helpt bij het werken en leren;
- geduld en betrokkenheid – van de opdrachtgever, want werkend leren geeft geen onmiddellijke en spectaculaire resultaten, maar geleidelijke en duurzame effecten. Betrokkenheid gedurende en na een traject van werkend leren is essentieel voor de borging hiervan;
- durf en betrokkenheid van deelnemers – want anders dan bij cursussen en trainingen staan zij zelf in de arena!