



## **Visie op leren**

*Didactische uitgangspunten voor leeractiviteiten*

**Tilburg, 1 januari 2012**

## **Visie op leren**

### **Didactische uitgangspunten voor leeractiviteiten**

Aan de opzet en inhoud van de leeractiviteiten van Dukers & Baelemans liggen de volgende didactische uitgangspunten ten grondslag:

#### **1. Coöperatief leren**

Tijdens leeractiviteiten zullen de deelnemers worden uitgedaagd bij het uitvoeren van opdrachten, oefeningen en andere leertaken met elkaar samen te werken. Op deze wijze leren de deelnemers niet alleen van de interactie met de trainer, maar ook van de interactie met elkaar. De deelnemers zullen worden uitgedaagd om zelf initiatief te nemen, elkaar te helpen en problemen samen op te lossen. De trainer doet hierbij zelf bewust een stapje terug. Hij is niet de leidinggevende aan het leerproces, maar vervult een faciliterende rol. Om coöperatief leren optimaal te stimuleren dient aan de volgende randvoorwaarden te worden voldaan:

- Stimulerende wederzijdse afhankelijkheid. De gebruikte werkvormen dienen zo te zijn samengesteld dat de deelnemers worden gestimuleerd met elkaar samen te werken.
- Aanspreken van individuen. De trainer dient de individuele deelnemer te kunnen aanspreken op zijn bijdrage aan het groepsproces/de samenwerking.
- De trainer dient de rechtstreekse interactie tussen de deelnemers te bevorderen en te initiëren. Dit betekent onder meer dat de grootte van de subgroepen niet meer zal bedragen dan maximaal 5 personen en dat de trainer actieve participatie in de subgroepen dient te stimuleren.
- De trainer dient het samenwerken te bevorderen en aandacht te besteden aan samenwerkingsvaardigheden. Indien nodig ruimt de trainer tijd in om aan deze vaardigheden extra aandacht te besteden.
- Het samenwerkingsproces dient steeds te worden geëvalueerd door de deelnemers, waarbij de trainer steeds een procesbegeleidende rol speelt.

#### **2. Variatie in leren**

De training bestaat uit diverse leervormen, die refereren aan en inspelen op de diverse leervoorkeuren van de deelnemers:

- Observeren (leren door te kijken naar anderen, kunst afkijken);
- Participeren (leren door deel te nemen en te 'sparren' met anderen);
- Instuderen (leren door het verwerven van kennis);
- Uitproberen (leren door oefenen);
- Praktiseren (leren door te ontdekken);
- Reflecteren (leren door na te denken).



Het zoveel mogelijk inspelen op de leervoorkeuren van de deelnemers vergroot de effectiviteit van het leren, het verschaft de deelnemers meer grip op het leerproces, het vergroot de betrokkenheid, de acceptatie en het draagvlak, het geeft de deelnemers meer zelfvertrouwen en het leidt tot meer herkenbaarheid. Het 'leren' wordt voor de deelnemers plezieriger en minder belastend. In de verschillende leeractiviteiten zijn in dit verband onder andere de volgende leervormen opgenomen:

- Adviessimulaties op DVD (observeren);
- Stellingen (participeren);
- Opdracht leerprofiel (reflecteren);
- Cognitieve vragen (instuderen);
- Kennisopdrachten (instuderen/participeren);
- Praktijkcasuïstiek (uitproberen/participeren);
- Discussiemodellen (participeren);
- Kennispresentaties (instuderen/observeren);
- Clinics (uitproberen/observeren/participeren);
- Praktijkopdrachten (praktiseren/participeren);
- Presentatieopdrachten (praktiseren/uitproberen/observeren/participeren);
- Schrijfopdrachten (uitproberen, participeren);
- Reflectiepresentatie (reflecteren).

### 3. Regie op eigen leren

Binnen de op voorhand vastgestelde eind- en toetstermen en de eventueel door een opdrachtgever gestelde leerdoelen zullen de deelnemers zoveel mogelijk de keuze krijgen zelf te bepalen wat ze willen leren (onderwerpen, thema's) en op welke wijze ze willen leren

(leervoorkeuren), teneinde het rendement van de training voor de deelnemers zo hoog mogelijk te laten zijn. In dit verband wordt aan de deelnemers in de meeste gevallen op voorhand gevraagd om in volgorde van belangrijkheid aan te geven wat de persoonlijke 'leerdoelen top 3' is, waarbij telkens een vaardigheid wordt gekoppeld aan een adviesthema (zie voorbeeld in onderstaand schema).

**Leerdoelenmatrix PE SEH 2011**

	Presenteren van het advies	Afwijkingen van het advies	Motiveren van het advies
<b>Aflossen</b>			
<b>Rente</b>			
<b>Inkomensrisico's</b>			

Daarnaast krijgen de deelnemers de volgende opdrachten op voorhand voorgelegd:

1. Beargumenteer *waarom* jij juist voor deze specifieke leerdoelen hebt gekozen.
2. Benoem zo concreet mogelijk welke stap(pen) jij vandaag wilt zetten ten aanzien van de drie door jou geformuleerde leerdoelen.

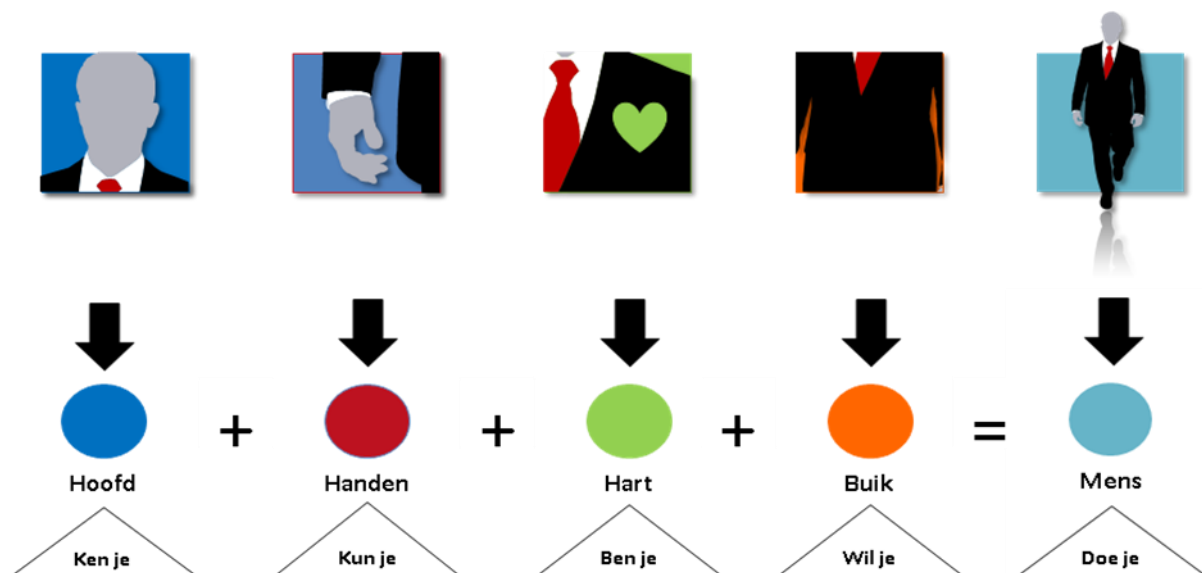
Op deze manier wordt de interesse voor de training vooraf gewekt, wordt de betrokkenheid bij de training vergroot en krijgt de trainer inzicht in de persoonlijke en collectieve leerdoelen. Hiertoe is de trainer veel beter in staat in te spelen op de individuele leerbehoefte (wat en hoe?).

**4. Inspirerend en veilig leren**

Tijdens de training zullen de deelnemers voortdurend worden aangemoedigd om het beste uit zichzelf naar boven te halen. Naast het hanteren van activerende, participatie bevorderende leervormen is hierbij het enthousiasme, de passie en de inspiratie van de trainer van groot belang. De trainer is geen docent in de klassieke betekenis, maar veel meer de aanjager, facilitator en bewaker van het groepsproces. Zijn belangrijkste taak bestaat in het creëren van een gunstig en veilig (leer)klimaat, waarin de deelnemer mag experimenteren, waarin fouten mogen worden gemaakt, waarin samenwerking wordt bevorderd en waarin er tijd is voor reflectie en evaluatie. De deelnemers worden door de trainer aangemoedigd het beste van zichzelf te laten zien. Dit betekent dat de deelnemers hun kwetsbaarheid zullen moeten tonen, hetgeen (mogelijk) angst en weerstand met zich mee zal brengen.

**5. Praktijkgericht leren**

Het uiteindelijke doel van het leerproces is het geleerde in de praktijk effectief te kunnen toepassen. De tijdens de training verworven kennis, inzichten en vaardigheden zijn slechts relevant indien deze zich vertalen in concreet (natuurlijk) gedrag in de dagelijkse (advies)praktijk. Het is onze ambitie een brug te slaan tussen 'het geleerde' en de praktijk. Hiertoe zal in de eerste plaats tijdens de training de (advies)praktijk van de deelnemer steeds centraal staan, hetgeen betekent dat de inhoud is gebaseerd op praktijkcasuïstiek, die zoveel mogelijk door de deelnemers zelf wordt ingebracht. Daarnaast zal worden gewerkt met in eigen beheer ontwikkelde casuïstiek die de praktijk zo dicht mogelijk benaderd en daardoor herkenbaar is voor de deelnemers. Bovendien zal – indien mogelijk – worden aangesloten bij het beleid, de kernwaarden, de strategie, de (werk)processen, de systemen, de (advies)methodiek en het productaanbod van de opdrachtgever. In de tweede plaats zullen de deelnemers door middel van praktijkopdrachten worden gestimuleerd om het geleerde daadwerkelijk in de praktijk toe te passen. Teneinde de praktijk zoveel mogelijk te benaderen zullen de diverse leervormen steeds een combinatie bevatten van kennisaspecten, (advies)vaardigheden, persoonlijkheid en motivatie.



De deelnemers zullen voortdurend worden uitgedaagd op zoek te gaan naar de juiste balans tussen deze aspecten van hun dagelijks werk, hetgeen zal (moeten) resulteren in het juiste gedrag in de praktijk.