

whitepaper

Creëer het leerlandschap van de toekomst

Het leerlandschap is het geheel aan middelen en interventies (formeel en informeel) die jouw organisatie beschikbaar stelt om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkelproces.

In deze paper lees je hoe je het leerlandschap voor jouw organisatie in kaart kunt brengen. Door het volgen van het stappenplan kom je tot een praatplaat. Deze kun je gebruiken om binnen jouw organisatie te bespreken hoe het leerlandschap zich kan ontwikkelen in de komende jaren. Het bouwen aan een leerlandschap is een continu proces; het is nooit af.

Het ideale leerlandschap

Als opleidingskundig innovator krijg ik regelmatig de vraag: “Wat is nu het ideale leerlandschap?”. Een interessante vraag, want het antwoord is voor elke organisatie anders. Het ideale leerlandschap:

- Is gebouwd op de visie op leren van de organisatie
- Stimuleert ‘continu’ leren, ook wel leer-ecosysteem genoemd
- Is de motor van leren in de organisatie
- Is altijd van de hele organisatie (en dus niet alleen van de afdeling opleiden)
- Is altijd in ontwikkeling
- Is gebaseerd op een toekomstvisie
- Maakt gebruik van technologie
- Bestaat uit losse delen die samen een geheel vormen.

Om tot het ideale leerlandschap voor jouw organisatie te komen, is het nodig al deze onderdelen goed in kaart te brengen en van daaruit je praatplaat te vormen.

Als architect van het leren, zijn opleidingskundigen in staat om situaties te creëren waarin geleerd kan worden. Soms is de medewerker bewust aan het leren. Veel vaker onbewust. En juist in het onbewuste leren hebben we een aandeel.

Opleidingskunde is niet langer het vak waarin we leertrajecten creëren. Het is samen werken aan een continu ‘klimaat’ waarin er (onbewust en bewust) geleerd kan worden. Met het vertrekpunt: de werkvloer en de leerbehoefte en leernoodzaak van de medewerkers.

Stap 1- Vertrekpunt

Bepaal vanuit welke bril je het leerlandschap in kaart gaat brengen. Bekijk je het vanuit het oogpunt van de eindgebruiker? Of kies je ervoor om vanuit het oogpunt van het management of van de afdeling opleiden naar het landschap te kijken?

In dit voorbeeld vertrekken we vanuit het oogpunt van de eindgebruiker: de medewerkers op de werkvloer. Dit doen we omdat dit aansluit bij de visie op werkplekleren. Staat in jouw organisatie werkplekleren centraal? Dan is dit een logisch vertrekpunt.

Vraag 1:

- 1a. Vanuit welke visie op leren werkt jouw organisatie?
- 1b. Vanuit welk oogpunt ga je het leerlandschap vormen?

Stap 2- Stip op de horizon

Vaak ontstaat de behoefte om het leerlandschap in kaart te brengen als er veranderingen op komst zijn. Bijvoorbeeld het leermanagementsysteem is aan vernieuwing toe of de organisatie wil op een andere manier omgaan met leren. Of de organisatie voelt de behoefte om te anticiperen op de veranderingen die voor de deur staan. Er wordt urgentie gevoeld om het anders te gaan doen. Maar hoe?

In stap 2 richt je je blik op de toekomst. Waar willen we heen, waar staan we over 2, 3 of 5 jaar? Welke nieuwe ontwikkelingen op het gebied van leren zijn er bewezen effectief? Welke veranderingen spelen er komende tijd op de werkvloer? Hoe sluiten we hierbij aan?

Door stil te staan bij deze vragen kan de conclusie zijn: de visie op leren moet worden aangepast!

Vraag 2:

- 2a. Wat is de stip op de horizon? Hoe kijk je dan tegen leren aan? Waar vindt het leren plaats?
- 2b. Heeft dit effect op je huidige leervisie? Zo ja, herschrijf deze in het klad. Voeg belangrijke kernwoorden toe.



Stap 3- Huidige leerlandschap

Het leerlandschap is het totaal aan middelen en interventies (formeel en informeel) die de organisatie beschikbaar stelt om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkelproces. In deze stap breng je visueel in kaart hoe het huidige leerlandschap eruit ziet. In deze stap denk je niet alleen in -applicaties- maar juist ook in andere momenten die gecreëerd of gefaciliteerd worden om ontwikkeling te stimuleren. Het leerlandschap is meer dan alleen het in kaart brengen van applicaties.

Vraag 3:

- 3a. Teken de eindgebruiker. Positioneer deze centraal op je papier.
- 3b. Teken om de eindgebruiker heen: de applicaties die je op dit moment inzet in de organisatie om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.
- 3c. Teken erbij welke andere interventies (live en online) en momenten er zijn waar ontwikkeling wordt gestimuleerd.
- 3d. Teken de verbindingen tussen de verschillende applicaties, momenten en interventies als ze relatie met elkaar hebben. Je kunt hier verschillende kleuren gebruiken. Bijvoorbeeld groen als er een data-uitwisseling is gerealiseerd. En blauw als er op andere manieren informatie-uitwisseling laatsvindt.



Stap 4- Gewenste leerlandschap

Het gewenste leerlandschap werkt als het ware als een motor voor kennisdeling in de organisatie. Als afdeling opleiden faciliteer je kennisdeling. Je maakt het mogelijk voor mensen om kennis op te doen en met elkaar te delen. Dit doe je op zo'n manier dat dit zo min mogelijk beheer/handelingen nodig heeft. Ga altijd opzoek naar het bouwen van een 'motor' waar je zo min mogelijk -werk- aan hebt.

Veel gehoord vraagstuk: wat is van de organisatie en wat is van de afdeling opleiden? Wie is verantwoordelijk voor organisatie beleid, werkprocessen en organisatie afspraken? Het komt regelmatig voor dat de afdeling opleiden verantwoordelijk wordt gehouden voor inhoudelijke werk- en beleidsvraagstukken. Terwijl de afdeling opleiden, het leren faciliteert en daarmee vaak niet de verantwoordelijkheid draagt voor werk- en beleidsvraagstukken.

Natuurlijk kun je alleen onderwijs maken op basis van didactiek én inhoud. Maar de organisatie is en blijft te allen tijde verantwoordelijk voor deze inhoud. Hier vraagt het organiseren van de motor dus ook om -samenwerking- met alle inhoudelijke verantwoordelijken binnen de organisatie.

Als basis voor het gewenste leerlandschap is een visie op leren en leerbeleid de basis. In deze fase toets je de huidige leervisie en leerbeleid op actualiteit.

- Is het nog passend?
- Is het toekomstgericht geformuleerd?
- Is er een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen opleidingen/academie (faciliterend en didactiek) en de organisatie (inhoud, beleid)?
- Is er sprake van de zogenoemde motor? Is er zoveel mogelijk automatisch gefaciliteerd?

Stel jezelf bovenstaande vragen en ga vanaf daar naar de volgende stap.

Vraag 4

4a. Gebruik een nieuwe kleur en teken applicaties die je zou willen toevoegen aan het leerlandschap.

4b. Wil je applicaties vervangen of verwijderen? Zet daar dan een kruis doorheen. Zorg er wel voor dat het nog leesbaar blijft.

4c. Doe dit ook voor de overige (live en online) interventies.

4d. Teken ook de nieuwe gewenste (data- en informatie-) verbindingen.



Stap 5- Het resultaat

Je hebt nu een getekende plaat met het huidige en gewenste leerlandschap voor jouw organisatie. Ook heb je getoetst of de leervisie en het leerbeleid nog actueel zijn en passen bij het gewenste leerlandschap.

Nu kun je vanuit deze praatplaat in jouw organisatie aan de slag. Bijvoorbeeld door deze met collega's te bespreken en samen verder te verbeteren. Ga de plaat met verschillende stakeholders bekijken om de verschillende invalshoeken te onderzoeken. Zo creëer je een plaat met draagvlak binnen jouw organisatie.

Hulp nodig?

Kun je wel wat hulp gebruiken bij het in kaart brengen van het leerlandschap of bij de vervolgstappen? Social Learning Lab helpt je graag bij het ontwikkelen van leervisie, leerbeleid of leerlandschap. Ben je toe aan het onder de loep nemen van je huidige leermanagementsysteem? Het opstellen van een plan van eisen? Marktonderzoek onder verschillende leveranciers omdat je door de bomen het bos niet meer ziet? Of gewoon omdat er geen tijd is om dit zelf op te pakken? We horen je graag!



Social Learning Lab

Saskia den Hartog – Tiggelaar

sociallearninglab.com

+31 (0) 6 10 89 66 76

saskiatiggelaar@sociallearninglab.com

 /sociallearninglab

 @sociallearninglab