

Urgentie, Hiaat & Probleem

Een duidelijk beargumenteerd probleem, een ervaren uitdaging, een hiaat en/of een thema dat een zekere mate van hoogdringendheid creëert (sense of urgency). Dit gevoel van urgentie, hiaat of probleem vormt het vertrekpunt van een leerproces.

Bijv. Het opvolgen van een patiënt met specifieke problemen zorgt voor een gevoel van urgentie om bepaalde technieken te leren bij verpleegkundigen.

Zelfmanagement & Learner agency

Een attitude van de 'lerende' die de verantwoordelijkheid opneemt voor zijn eigen leren en professioneel handelen. Lerenden maken eigen keuzes en voeren zoveel mogelijk het beheer over hun leren.

Bijv. Keuzes kunnen maken uit een reeks projecten en je eigen team kunnen selecteren zorgt voor meer agency. Learner agency zorgt voor engagement.

Coöperatie & Coaching

Leren is een sociaal proces; het vindt plaats in interactie met klanten, collega's, superieuren, peers etc.

Bijv. Leren in kleine teams onder leiding van een coach waarop men continu beroep kan doen.

Hybride leren

Online en offline leren worden gecombineerd aangeboden: face-to-face en online; ook individueel en in teamverband; via groepschats, filmpjes, literatuur, presentaties etc. Bijv. Steeds combinaties aanbieden van kennisclips, FtF discussie en teamwork. De FtF meetings vormen de rode draad door de opleiding.

Actie & Kennisdeling

Leren is actief en gebeurt d.m.v. het uitwisselen van informatie, discussie voeren, een probleem in groep bekijken, feedback geven en krijgen, etc. Deze activiteiten en momenten van kennisdeling vinden plaats in herkenbare, realistische situaties. Bijv. In groep een strategie uittekenen voor het oplossen van een (bouw)probleem waarbij de teamleden individueel informatie zoeken en delen.

Flexibiliteit: Formeel & Informeel Leren

Dit is een houding om binnen het kader van formeel leren (opleidingsplan, leerlijnen en -doelen) open te staan voor wat er spontaan gebeurt en aan bod komt. Flexibiliteit houdt in dat je openstaat (en ook de condities creëert) voor spontaan leren, voor toevallige momenten die het

leren verrijken en voor een leerruimte die informeel leren stimuleert. Bijv. zorgen dat werknemers in teams werken in grote ruimtes waar meerdere projectgroepen 6 op 7dagen en 24 op 24u kunnen werken zodat er spontaan uitwisseling kan ontstaan.

Assessment-as-Learning

Leren en evaluatie lopen door elkaar heen: elk evaluatiemoment, is tegelijk ook een leerkans die resulteert in nieuwe kennis en inzichten. Dit wordt waargemaakt door in te zetten op vb. reflectie en continue feedback. Bijv. feedpulse (continue feedback) van anderen en coaching gebruiken als richtinggevend; personal development plans hanteren.