10 ESSENTIËLE BOOSTERS

VOOR

HIGH IMPACT LEREN

IN JE LEERPROGRAMMA.

Authors:

Simla Arikan, Assoc. Prof. Dr.
Wibran Dochy, Drs.
Filip Dochy, Prof. Dr. (1% top researcher USERN)
Mien Segers, Prof. Dr. (Francqui-prize winner 2021)

Contact: W. Dochy
Info@highimpactlearningthatlasts.com

Wat is het geheim van succesvol high impact leren dat beklijft?
Hier zijn 10 belangrijke boosters:

1 Teamwerk

L&D professionals, docenten, trainers en het management werken in sterke interactie en in teams. Het hele L&D team, het docententeam of de medewerkers werken als een team met een hoge mate van informatiedeling en onderlinge afhankelijkheid.

2 Een gedeelde visie

Een gedeelde visie binnen het team die bottom-up ontstaat, gedeeld door alle lagen in de organisatie. Het management ondersteunt deze keuze expliciet en neemt dienovereenkomstig heldere en snelle beslissingen.
In succesvolle HILL organisaties is het verrassend maar bemoedigend om te zien dat alle lagen (management, L&D professionals, lerenden) onafhankelijk van hun rol een vergelijkbare visie hebben op leren en ontwikkelen en de aanpak om dit te realiseren. Deze visie is een integraal onderdeel van de organisatiecultuur. Het werkt als een onderdeel van de brandbox: nieuwe medewerkers worden aangetrokken om bij de organisatie te komen werken omdat leren een speerpunt is. Alle deelnemers voelen zich goed in hun vel en voelen de ruimte voor individuele ontwikkeling. Allen zijn geëngageerd om binnen deze visie te werken en om de gedeelde visie voortdurend aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen.

3 Voortdurende 'engineering' van de aanpak en L&D programma.

Lerenden leren voortdurend van collega's; Middle management, docenten, trainers, actualiseren regelmatig leertrajecten en benaderingen (heroverwegen delen van de trainingsprogramma's , en optimaliseren en innoveren deze). Er is een tendens tot innovatie en het zelf creëren van uitdagingen.

4 Docenten/opleiders leren voortdurend van lerenden.

Wederkerig leren' wordt zo veel mogelijk beoefend. Docenten en opleiders zien zichzelf als lerenden en proberen zichzelf verder te ontwikkelen. Zij delen hun know-how en vragen de lerenden om informatie te zoeken en te delen. Op die manier wordt een cultuur gecultiveerd van voortdurend zoeken naar nieuwe informatie. Kennis wordt opgebouwd in teams en toegepast in nieuwe uitdagende situaties. Lerenden passen zich aan om nieuwe kennis te creëren voor toekomstige situaties. Een sterke betrokkenheid is een garantie voor een sterke kennisbasis en toekomstige aanpassing aan nieuwe situaties.

5 Voortdurende feedback in dialoog met lerenden en tussen lerenden.

Zowel de praktijk als de leerwetenschappen hebben lang geleden aangetoond dat het geven van constructieve feedbackdialogen een sterk en doeltreffend leermoment creëert. Maar de praktijk laat ook zien dat het in veel programma's ontbreekt aan serieuze en goede feedback. In succesvolle HILL-programma's is er een sfeer van voortdurend sturen op feedback die de norm wordt. Elkaar helpen bij het leren van nieuwe dingen, ideeën delen, fouten bespreken, verbaasd zijn en dit aan anderen uitleggen, wederzijdse constructieve feedback tussen lerenden, sterk zoeken naar feedback, collega's bevragen met betrokkenheid, zijn de belangrijkste aanjagers van leren.

6 Leergemeenschappen en teams die korte communicatielijnen creëren, elkaar ondersteunen en veel delen.

Teams creëren hun eigen dynamiek. Ze hebben autonomie en lerenden nemen hun verantwoordelijkheid. Communities bevorderen het delen van kennis, het boeken van vooruitgang, en grensoverstijgende communicatie en acties. In succesvolle HILL organisaties volgt het jargon de cultuur: begrippen als 'training', 'klaslokalen' en 'colleges' verdwijnen; in plaats daarvan wordt het tijdperk van 'labs' betreden: alle bronnen communiceren termen als 'change labs', 'transformation labs', 'learning labs', 'facilitators', 'just-in-time expert e-sessions', kennis e-clips, co-labs, co-construction labs, exploration labs, experience labs, worklabs, etc. Het veranderen van het volledige organisatiejargon is een faciliterende factor bij het realiseren van innovatie.

7 Vertrouwen in de lerenden en een ontwikkelingsgerichte aanpak

Alle leerprogramma's communiceren een sterk geloof in de talenten van alle deelnemers. Dit ondersteunt de self-efficacy van de lerenden en geeft hen meer zelfvertrouwen. In de praktijk resulteert dit in het geven van verantwoordelijkheden aan lerenden bij het uitvoeren van complexe taken of projecten en het zoeken naar informatie als onderdeel van persoonlijke ontwikkeling.

8 Leren staat centraal bij het creëren van concurrentievermogen voor de toekomst

Leren wordt gezien als een centraal punt voor het bouwen aan het toekomstige concurrentievermogen van de organisatie. De brandbox van de organisatie bevat geen materiële beloningen, maar wel leer- en ontwikkelingsvouchers als beloning. Het aantrekken van nieuwe afgestudeerden wordt versterkt door het bieden van voortdurende mogelijkheden voor ontwikkeling.

9 Een focus op probleemoplossing en reflectie van lerenden

Een focus op het oplossen van complexe problemen verhoogt de urgentie en de agency van de lerenden. Feedbackdialogen maken reflectie over oplossingsstrategieën tot dagelijkse praktijk en verdiepen de kennis en vaardigheden van de lerenden. Lerenden leren nieuwe kennis te creëren.

10 Lerenden zijn zich ervan bewust dat zij hun eigen ontwikkeling sturen

De gevestigde leercultuur leidt tot de gewoonte dat mensen voortdurend leren en dat lerenden beseffen dat zij hun ontwikkeling sturen, aangezien er een sfeer heerst die daartoe de nodige stimulansen biedt. Dit zorgt voor ook een deskundig, competent, wendbaar en reflectief personeelsbestand voor de toekomst, ook in de leerorganisatie zelf.

Behoefte aan expert support? *Info@highimpactlearningthatlasts.com*