

Leerklimaat

Uitgangspunten

- Bij het creëren van een leerklimaat ligt de focus op het creëren van de voorwaarden die nodig zijn om informatie voor de leerling(werknemer) nuttig te laten zijn.
- Het beschikbaar stellen van kennis is onderdeel van een goed leerklimaat.

Voorwaarden

Een goed leer- en opleidingsbeleid biedt een goede basis voor de ontwikkeling binnen de organisatie en levert een bijdrage aan het stimuleren van het continue leren van de leerling(werknemer) door:

- Experimenteren met nieuw gedrag te bevorderen zodat de leerling(werknemer) 'durf' ontwikkelt.
- Kennis en handelingen die vanzelfsprekend zijn zichtbaar te maken voor de leerling(werknemer) zodat hij zijn handelswijze kan vergelijken met anderen en kan overnemen wat werkt.
- Het delen van kennis te faciliteren.
- Het leren van eigen gedrag te bevorderen door coaching en/of training.

Werkwijze

In welke situaties te gebruiken?

- Wanneer er een sterke 'eilandjescultuur' heerst.
- Wanneer er weinig nieuwe ideeën worden ontwikkeld.
- Wanneer het delen van kennis moeizaam verloopt. Iedere keer wordt het wiel weer opnieuw uitgevonden.

Ja, je bent hier nou eenmaal om te leren!



Hoe schep je een klimaat waarbinnen het prettig is om te leren en te werken? In elke organisatie heerst een zeker leerklimaat. In organisaties waar mensen van elkaar kunnen leren, waarin experimenteren mag en waarin kennis wordt gedeeld, is sprake van een gunstig leerklimaat. Het vergt wel de nodige inspanning en creativiteit om een gunstig leerklimaat te bereiken. Het optimaliseren van het leerklimaat is dan ook een belangrijke taak voor de praktijkopleider.

“Leren en ontwikkelen zijn het meest succesvol als het in de praktijk plaatsvindt. Een goed leerklimaat is hiervoor noodzakelijk.”

Bij welke vragen?

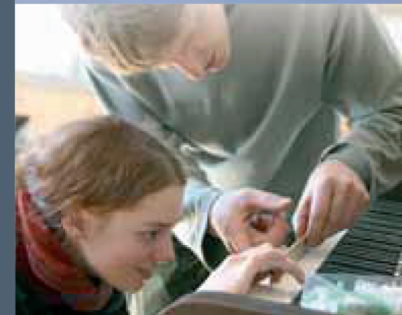
Algemene vragen die door middel van een analyse van het leerklimaat beantwoord kunnen worden:

- Op welke manier maakt de leerling(werknemer) zich kennis eigen?
- Op welke manier maken medewerkers zich kennis eigen? Wordt kennis gedeeld of wordt kennis gezien als macht?
- Welke leerprocessen vinden plaats in de organisatie?
- Hoe wordt de leerling(werknemer) gemotiveerd om te leren? Is dit vooral extrinsiek (van buitenaf door: ouders, school of praktijkopleider) of ook intrinsiek (vanuit de leerling(werknemer) zelf)?
- Wat kunnen wij nog verbeteren aan ons leerklimaat?

Specifiek

Kijk gericht naar de volgende aspecten:

- Managementstijl en relationele kenmerken van managers: Voor een gunstig leerklimaat is het belangrijk dat door de leerling(werknemer) het management gezien wordt als ondersteunend, zorgzaam en bereid tot uitwisseling.
- De voor leren beschikbare tijd: Het is bevorderend voor het leerklimaat als de leerling(werknemer) tijd krijgt om na te denken, te oefenen en veranderingen bij te houden. Als hij gelegenheid krijgt om zaken door te spreken met zijn collega's en zijn leidinggevende.
- Autonomie en verantwoordelijkheid: Als de leerling(werknemer) zelf zijn eigen werk kan organiseren, gelegenheid krijgt om beslissingen te nemen en acties in gang te zetten, kan hij zich beter ontwikkelen.
- Teamstijl: Het is bevorderend voor het leerklimaat als de werkplek de leerling(werknemer) een omgeving biedt waar er mogelijkheden zijn om van bekwame collega's te leren en deze collega's bereid zijn om kennis te delen.
- Gelegenheid tot ontwikkeling: Als de werkplek mogelijkheden biedt om nieuwe werkzaamheden te leren, om gevarieerd werk te doen en creativiteit te ontwikkelen, kan de leerling(werknemer) zich beter ontplooiën.
- Beschikbare hulp: Geschreven informatie en voor werk relevante richtlijnen moeten gemakkelijk toegankelijk zijn voor de leerling(werknemer). Ook moet hij tevreden zijn over de beschikbaarheid van hulp van anderen voor zijn coaching en training.
- Tevredenheid: Een algemeen gevoel van tevredenheid over het klimaat op de werkplek door het ontbreken van klachten en een negatieve houding van collega's is belangrijk voor een gunstig leerklimaat.



Bijlage

Kenmerkend voor een goed leerklimaat:

- leren is meer dan een opleiding volgen;
- lol hebben in je werk en in het leren;
- een goede match tussen de interesse en specifieke kwaliteiten van de leerling (werknemer) en het werk;
- een trots 'wij'-gevoel hebben;
- voldoende tijd hebben om te begeleiden, regelmaat in begeleiding en persoonlijk contact;
- feedback krijgen en geven op essentiële waarden en op het functioneren;
- veranderingen in het werk benutten als krachtige prikkel tot leren voor alle betrokken partijen: cliënten, management, leerling(werknemer);
- werken vanuit een gezamenlijke beeldvorming van de organisatie over 5 jaar;
- ruimte krijgen om fouten te maken is ruimte krijgen om te leren
- je welkom voelen als mens, aandacht voor persoonlijke dingen;
- kunnen leren binnen het werk door wisselen van rollen en door functioneren binnen verschillende netwerken/ projectteams;

- successen vieren, van de leerling(werknemer) en van de organisatie als geheel;
- persoonlijke ontwikkeling als belangrijk uitgangspunt beschouwen;
- te maken krijgen met alle facetten van het vak;
- leerwensen van leerling(werknemer) koppelen aan de vraag van de klant;
- dwarsverbanden leggen tussen afdelingen en diensten: dat bevordert kennisdeling;

Ja, je bent hier nou eenmaal om te leren!

