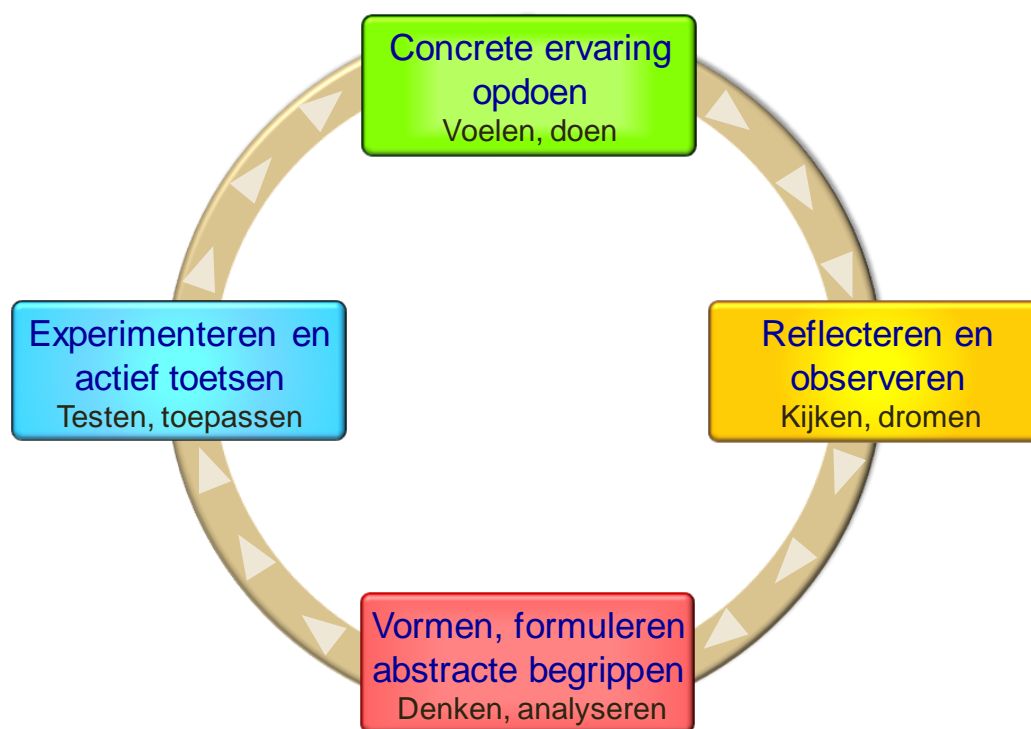


Visie op leren

Onze hoofdtaak is het faciliteren van leren. Onze visie op leren gaat niet alleen over de overdracht van kennis of de beschikbaarheid van informatie. Pas wanneer deelnemers actief worden betrokken om inzichten te verkrijgen en vaardigheden aan te leren, kunnen zij het geleerde echt toepassen. Zo werken we in iedere training aan kennis, vaardigheden en gedrag.

Confucius onderkende al in 450 B.C: 'Vertel het me en ik zal het vergeten. Laat het me zien, dan onthoud ik het misschien. Laat het me beleven, en ik zal het begrijpen'. Daarom maken wij in onze trainingen en werksessies gebruik van interactieve, vaak visuele methoden om mensen en organisaties uit te dagen, te stimuleren en te inspireren.

Onze trainingen volgen de leerstijlen-cyclus van Kolb. Dit is een ervaringsleercyclus die beschrijft hoe mensen leren en nieuwe inzichten verwerven.



We werken vanuit de competenties en de realiteit van de deelnemers en spelen met verschillende leervormen. Ons startpunt is wat de deelnemers al weten, kunnen en doen. We bouwen hierop voort en onderzoeken gezamenlijk hoe de deelnemers dit nog beter kunnen aanpakken. Onze trainingen zijn praktisch en kent vele verschillende werkvormen. U leert *hands-on* instrumenten die u gelijk in uw eigen context kunt toepassen. U kunt persoonlijke feedback verwachten om nog beter te worden in wat u doet.

Bij de vormgeving van onze trainingen laten we ons leiden door de principes van Brein Centraal Leren.

Brein centraal leren

Recent is de effectiviteit van het gebruik van 'eigen' casussen wetenschappelijk onderbouwd door neurologisch onderzoek vertaald in zes 'brein centraal leren' principes (www.bclinstituut.nl/zesleerprincipes). Het onderzoek heeft onder andere aangetoond dat opgedane 'nieuwe' kennis beter beklijft, wanneer dat wat geleerd wordt een link heeft met de dagelijkse praktijk. Voortbouwen op bestaande situaties en het van daaruit creëren en aanleren van nieuwe kennis, vaardigheden en een houding die nuttig en voorstelbaar zijn versterken verbindingen in onze hersenen, met als resultaat een vergroot leereffect.

Deelnemers doen tijdens een training zowel nieuwe kennis als vaardigheden op. Bovendien werken we aan een vernieuwde houding (gedrag). De volgende 6 principes van Brein Centraal leren staan hiervoor centraal:

1. aanhaken op wat bestaat	<ul style="list-style-type: none">- Activeren aanwezige voorkennis- Kapstok maken voor nog niet aanwezige kennis- Aansluiten bij voorkennis en ervaringen- Voorkennis laten expliciteren
2. herhalen om niet te vergeten en niet vergeten om herhalen	<ul style="list-style-type: none">- herhalen van onderwerpen- herhalen van vaardigheden
3. actief aan de slag en zelf betekenis creëren	<ul style="list-style-type: none">- ontdekken en puzzelen- actief met de stof bezig zijn- activerende werkvormen- gebruik van testen
4. voorstelbaar en nuttig maken	<ul style="list-style-type: none">- gerichte aandacht- focus op behalen resultaat en nut- realistische context maken- rolmodellen inzetten
5. zoveel mogelijk zintuigen gebruiken	<ul style="list-style-type: none">- inzetten van auditief materiaal, visuele middelen, beweging, beeldmateriaal
6. spannend en nieuw maken	<ul style="list-style-type: none">- stimuleren nieuwsgierigheid

We geloven dat wanneer een training met deze principes doorspekt is, dat de opgedane kennis en vaardigheden beklijft en verankert in de mens.

Werkvormen

We zijn praktijkgericht, stimuleren en faciliteren het uitwisselen van praktijkervaringen tussen cursisten. We maken gebruik van creatieve werkvormen waarvan we uit ervaring weten dat zij aanslaan bij medewerkers van overheidsdiensten. Om een aantal te noemen:

- geleide dialoog (deelnemers leren van ervaringen via open vragen)
- stelling nemen (fysiek in de ruimte reageren op stellingen)
- BrownPaper sessie (een manier om een proces of model gezamenlijk te visualiseren)
- brainstormwerkvormen (bv. associatie met teksten, beelden, tekeningen, mindmap)
- werkvormen met behulp van spelen (bv. het ja/nee-spel, het conflictenspel, het met de billen blootspel)
- procesversnellingswerkvormen: versnellingsdagen/weken (bv. pressure cooker, energizers gericht op snelheid)
- werkvormen gericht op het losmaken van creativiteit (er is een nieuwe tak van creativiteitsworkshops, die vooral daarop gericht zijn)
- rollenspelen: geschikt voor leren onderhandelen, vergaderen, presenteren.
Hierbij maken wij soms ook gebruik van training-acteurs, die een bepaalde rol innemen, bijv. bestuurder, decentrale overheid, of opdrachtnemer
- gebruik van nieuwste media (bv. het future centre in Utrecht, of multi-user technieken die wij ook bij procesversnelling toepassen)
- creatieve werkvormen om tot een gezamenlijk standpunt te komen (bijv. carrousel, muurtje bouwen)

Leervormen

In onze trainingen kunt u er zeker van zijn dat we gebruik maken van een grote variëteit aan interactieve leervormen.

De organisatie waar deelnemers van de training voor werken hebben organisatiedoelen. De medewerkers van de organisatie moeten voldoende toegerust zijn om mee te kunnen werken aan het realiseren van deze organisatiedoelen. Zo komen individuele deelnemers, doordat zij aan een training deelnemen, ieder vanuit een eigen organisatie in een leeromgeving terecht. Het is aan de trainers om een geschikte leeromgeving te creëren; een plek te maken waar de individuele deelnemer zo optimaal mogelijk kan leren.

De behoefte waarin de trainer sturing geeft aan de inrichting van de leeromgeving zal per deelnemer verschillend zijn. Afhankelijk van de individuele leerstijl heeft de ene deelnemer behoefte aan meer

structuur, terwijl een ander liever een vrijere leeromgeving heeft. Het is de kunst van de trainer om daar op in te spelen en zich flexibel op te stellen al naar gelang de leerstijlen verschillen.

Wij zijn ervan overtuigd dat, gezien onze jarenlange ervaring in het trainersvak, de afstemming tussen de leerbehoeften en de vormgeving van de juiste leeromgeving de basis vormt voor een duurzame verankering van het geleerde in de dagelijkse praktijk/werkomgeving van de individuele deelnemers. En dus de mate van duurzaamheid van de investering van de organisatie (het deelnemen aan een opleiding) in de individuele werknemer ten behoeve van de eigen organisatie.

De twee uiterste leervormen zijn: Creatie Leren en Opdrachtgestuurd Leren¹.

Met Creatie-Leren geeft de trainer sterk sturing aan de inrichting van de training, door: het formuleren van cursusdoelen, maken van een draaiboek, keuze van oefeningen en opdrachten, samenstellen van een cursusmap, de reflectiemomenten en het geven van feedback. Deze vorm van opleiding is een 'klassieke trainingsvorm'. Natuurlijk gevoed door de leerbehoeften geeft de trainer vorm aan de leeromgeving, bijvoorbeeld door de verschillende fasen van een project chronologisch te doorlopen. Daarbij gebruikmakend van interactieve presentaties, veel oefeningen/casuïstiek, reflectie op de oefeningen, ondersteund door de geschreven inhoud van een cursusmap. In iedere module wordt door de trainer een aantal belangrijke stappen uitgelicht, geoefend en theoretische input gegeven.

Opdrachtgestuurd Leren is een leervorm waarbij de leeromgeving alleen bestaat uit het formuleren van een opdracht voor de deelnemers, die zij in leergroepen uit moeten werken, en het beschikbaar stellen van kennis en ervaring die zij nodig zouden kunnen hebben voor het doen van de opdracht. Het is aan de deelnemers al dan niet gebruik te maken van deze kennis en ervaring.

¹ Gebaseerd op Teamleren van Thijs Homan