

Lang leve ontwikkelen....

Visie op Leren en Ontwikkelen Bibliotheekcampus

Waar gaat leren en ontwikkelen over?

Leren is het verwerven van nieuwe kennis (denken) en vaardigheden (doen), die kunnen leiden tot inzicht in- of verandering van gedrag en attitudes. Daarmee is de professional in staat zich te ontwikkelen en effectiever te functioneren in de werkomgeving.

Tegelijkertijd maken leren en ontwikkelen het de lerende mogelijk om zich aan te passen aan de snel veranderende samenleving en daar desgewenst aan bij te dragen.

Het belang van visie op leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen zijn voor bibliotheken bepalend in hun bestaansrecht. Als kennis- en netwerkorganisatie wordt de bibliotheek beoordeeld op de kwaliteit van haar maatschappelijke meerwaarde en haar professionele dienstverlening. Om deze kwaliteit hoog te houden en om constant adequaat antwoord te kunnen geven op de veranderende vragen uit de omgeving, is het een vereiste dat het management en de medewerkers blijven leren en ontwikkelen. Nu de bibliotheek steeds meer een huis van leven lang leren en persoonlijke ontwikkeling wordt, is kennis en kunde over leren en ontwikkelen van professionals noodzakelijk. Dit vraagt om een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen; wanneer is leren effectief in onze branche?

Verschillende niveaus en leervormen

We onderscheiden verschillende methoden om te leren.

Zo leren mensen individueel maar ook in team-, organisatie-, netwerkwerk-, of brancheverband. Op die manier ontstaat er een verandering in kennis, vaardigheden of gedrag voor een groep, die de persoonlijke competenties overstijgt.

Naast fysieke bijeenkomsten, gericht op leren en ontwikkelen, sluit een ruim aanbod e-learning aan op de behoefte om tijd- en plaats-onafhankelijk te leren. Zo wordt leren voor een grotere groep toegankelijk en kunnen de kosten beperkt worden.

Blended learning biedt de mogelijkheid om e-learning en fysieke bijeenkomsten te combineren. In deze combinatie van online en offline leren staat het (samen) toepassen van kennis in de werkpraktijk centraal en is er aandacht voor begeleiding en borging.

Via Bibliotheekcampus bieden wij een breed scala aan opleidingsmogelijkheden voor professionals in openbare bibliotheken. Dit aanbod toetsen wij altijd aan onze uitgangspunten.

Onze uitgangspunten zijn:

❖ **De lerende is zélf eigenaar van het leren**

Een lerende bepaalt zelf wat voor hem of haar van belang is, wat persoonlijk raakt en waardoor de behoefte om te leren gedreven wordt. Aansluiten bij de lerende is de grote uitdaging. Alleen 'zenden' is veelal niet voldoende. Een goede leeractiviteit zorgt ervoor dat mensen in beweging *willen* komen. Dat lukt vooral als je weet waar de lerende staat, wat hij/zij nodig heeft en waarmee je kunt ondersteunen of prikkelen. Het gaat om het aansluiten bij het *willen* in plaats van *moeten* leren.

❖ **Mensen leren in formele setting, maar nog meer tijdens het werk**

Leren vindt formeel en informeel plaats. Mensen leren bijv. in een cursus of een kennisbijeenkomst, maar zeker ook van elkaar in samenwerkingsverbanden en tijdens het werk. Het is belangrijk ook die mogelijkheden te benutten en het reflecteren/leren tijdens het werk te versterken. Dit praktijkleren verbinden met het leren in de formele context biedt optimaal resultaat.

❖ **Verskillende situaties vragen verschillende vormen van leren**

Is het nodig om bestaande kennis over te dragen, dan is informatief leren gerechtvaardigd. Is het gewenst om de kennis direct te gebruiken in de werkpraktijk, dan zijn transfer naar de werkpraktijk en begeleiding belangrijke factoren. Buigen we ons over vragen, waarop de antwoorden nog niet bestaan, dan is bijv. samen onderzoekend leren een betere vorm. Hoogleraar Manon Ruijters onderscheidt maar liefst 7 grondtonen van het leren (Liefde voor leren, 2006). Uitgangspunt is: kies de juiste vorm bij het juiste vraagstuk. In het kader van de steeds sneller gaande ontwikkeling van de bibliotheekbranche is gezamenlijke kennisontwikkeling en kenniscreatie een waardevolle leervorm.

❖ **Talenten versterken**

In plaats van de nadruk op wat men nog niet weet of kan, gaan we uit van versterken van talenten van mensen. Focus op persoonlijke drijfveren en de passie van de lerende komt ten goede aan welbevinden, productiviteit en innovatie. (Deen, Rondeel en Kessels-Opleidingskunde, leren in, rond en voor het werk, 2017).